

## Verkko-opiskelun hyödyntäminen osana henkilöstökoulutusta

Janne Kytölä

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
2011



Liiketalouden koulutusohjelma

<b>Tekijä</b> Janne Kytölä	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2007
<b>Raportin nimi</b> Verkko-opiskelun hyödyntäminen osana henkilöstökoulutusta	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 54 + 4
<b>Ohjaajat</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom, Pirjo Takanen-Körperich	
<p>Teknologian kehitys asettaa entistä suurempia ja alati muuttuvia vaatimuksia työntekijöiden tehtävissään tarvitsemalle osaamiselle. Säilyttääkseen kilpailukykynsä on yrityksen kyettävä jatkuvasti varmistamaan ja kehittämään työntekijöidensä oikeanlaista osaamista. Verkko-oppiminen tarjoaa henkilöstökoulutukseen uusia entistä monipuolisempia työkaluja joilla oppimista voidaan tehostaa.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten rahoitusallalla toimivan toimeksiantajayrityksen työntekijät ovat kokeneet verkko-opiskelun ja miten verkko-oppimisympäristöä voitaisiin paremmin hyödyntää osana koulutuskokonaisuutta. Tutkimuksessa tarkasteltu koulutuskokonaisuus valmentaa työntekijöitä Finanssialan Keskusliiton auktorisoiman Sijoituspalvelututkimuksen suorittamiseen. Koulutuskokonaisuus toteutetaan monimuoto-opiskeluna, joka koostuu kolmesta lähipäivästä ja niitä edeltävistä verkkoopinnoista.</p> <p>Kokemuksia kerättiin vain kyseisen koulutuskokonaisuuden suorittaneilta työntekijöiltä, jotta kaikilla olisi kokemuksia samalla tavalla järjestetystä valmennuksesta. Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen haastattelulomakkeen avulla, joka koostui pääosin avoimista kysymyksistä. Kysymykset oli jaettu kolmeen eri teemaan. Aineisto kerättiin yhden viikon aikana huhtikuussa 2011.</p> <p>Empiirinen tutkimus osoitti, että työntekijät pitivät monimuoto-opetuksena toteutettavaa koulutuskokonaisuutta hyvänä. Verkko-opiskelun koettiin antavan hyödyllistä tukea opiskeluun. Itseopiskeluun käytettävän ajan löytyminen koettiin kuitenkin haastavaksi ja aikaa toivottiin löytyvän myös työaikana. Verkko-oppimisympäristössä tapahtuva vuorovaikutus oli vähäistä. Ajatusten vaihtoa muiden kanssa pidettiin kuitenkin tärkeänä ja sitä tehtiin aktiivisesti verkko-oppimisympäristön ulkopuolella.</p> <p>Käyttöön otettu uusi toimintamalli saattaa helpottaa verkko-opiskeluun käytettävän ajan löytymistä työpäivän aikana. Ajasta ja paikasta riippumatonta vuorovaikutusta pidetään yhtenä verkko-opiskelun vahvoina puolina, mutta se vaatii kouluttajalta nykyistä aktiivisempaa roolia innostamaan oppijoita keskusteluun. Itse verkko-oppimisympäristön rakennetta olisi mahdollista muokata nykyistä helpokäyttöisemmäksi.</p>	
<b>Asiasanat</b> Verkko-oppiminen, oppimisympäristö, organisaation oppiminen, verkkokeskustelu.	

Business Administration

<b>Author</b> Janne Kytölä	<b>Group or year of entry</b> 2007
<b>The title of thesis</b> E-Learning as Part of Personnel Training	<b>Number of pages and appendices</b> 54 + 4
<b>Supervisors</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom, Pirjo Takanen-Körperich	
<p>Technological development causes growing and constantly changing requirements on the competencies that employees need to carry out their tasks. To maintain its competitiveness a company needs to be able to secure and develop the required competencies among the employees. E-learning provides new and more versatile tools to improve learning.</p> <p>The purpose of this research was to find out how employees of a company, operating in the financial sector, have experienced the e-learning and also how the e-learning environment can be better used as a part of a personnel training. This research is focused on a personnel training that aims to pass an examination for employees who work with investments related customer services. The examination is authorized by Federation of Finnish Financial Services. The training uses blended learning, consisting of three face-to-face training days and e-learning preparing participants for each day.</p> <p>To ensure the comparability of the answers, the employees' experiences were gathered only from the participants of this specific training. The material of this research was collected by using an electronic interview form consisting mainly of open questions. The questions were divided into three themes. The material was collected during one week in April 2011.</p> <p>The empiric study shows that the employees consider blended learning as a good way to learn during the training. E-learning was considered as a useful support for the learning. The employees thought it was challenging to find time for self-studying and they hoped to have more of that time during working hours. Interaction in the e-learning environment was minimal. However the changing of ideas was considered important and it was done actively outside the e-learning environment.</p> <p>A new practice implemented by the employer company may offer an easement in finding time for self-studying during working hours. Interaction not dependent on time or place is considered as benefit of e-learning. However it requires more active trainer's role in inspiring the learners to discuss virtually. The structure of the e-learning environment itself can be modified to be more user-friendly.</p>	
<b>Key words</b> E-learning, learning environment, organizational learning, online discussion.	

# Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Osaamisen merkitys yritykselle.....	3
2.1 Organisaation osaaminen .....	3
2.2 Organisaation oppiminen ja oppiva organisaatio.....	6
2.3 Yrityksen visio oppimisen lähtökohtana .....	8
3 Oppiminen verkkoympäristössä .....	11
3.1 Oppimisteorioiden taustaa .....	12
3.2 Yksilön oppiminen.....	13
3.3 Verkko työntekijän oppimisympäristönä .....	16
3.4 Verkko-oppimisen ulottuvuuksia .....	18
3.5 Opetus verkossa .....	19
3.6 Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys verkossa.....	21
3.7 Verkko-oppiminen henkilöstökoulutuksessa .....	25
4 Empiirisen tutkimuksen toteutus .....	29
4.1 Tutkimuksessa tarkasteltu valmennus .....	30
4.2 Aineiston keräys ja kohdejoukko .....	31
4.3 Tutkimuksessa käytetty kysely .....	33
4.4 Aineiston analysointitapa.....	34
5 Tutkimuksen tulokset .....	36
5.1 Oma opiskelu valmennuksen aikana.....	37
5.2 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus.....	40
5.3 Opiskelu Optimassa.....	41
6 Pohdinta .....	43
6.1 Tutkimuksen johtopäätökset .....	43
6.2 Luotettavuuden arviointi .....	47
6.3 Jatkotutkimusaiheet.....	49
Lähteet.....	50
Liitteet.....	55
Liite 1. Kyselyn saatekirje.....	55
Liite 2. Ensimmäinen muistutuskirje .....	56

Liite 3. Toinen muistutuskirje.....	57
Liite 4. Kysely .....	58

# 1 Johdanto

Yritykset ovat enenevässä määrin alkaneet oppilaitosten ohella hyödyntää verkko-opiskelua henkilöstönsä kouluttamisessa. Vielä verkko-opetuksen alkuvaiheessa monet uskoivat verkkoympäristössä tapahtuvan oppimisen mullistavan koko koulutuksen järjestämisen. Jotkut jopa saattoivat uskoa, että perinteisestä lähiopetuksesta voitaisiin luopua kokonaan. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut huolimatta siitä, että esimerkiksi oppilaitoksissa toteutetaan kokonaisias opintojaksoja täysin verkkototeutuksena.

Monesti koulutuksissa hyödynnetään niin sanottua monimuoto-opetusta eli verkko-opetuksen ja lähiopetuksen yhdistelmää. Kokonaisuuteen kuuluu lähipäiviä, joissa kouluttaja ohjaa perinteistä opetusta ja verkkoon sijoittuvia osuuksia, joissa opiskelu tapahtuu itsenäisesti tai yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Osuudet tukevat toisiaan ja pyrkivät tehostamaan oppimista.

Teknologian kehittyessä työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän osaamista tehtävien hoitamiseksi. Yritykseltä onkin löydyttävä mielenkiintoa kehittää henkilöstönsä osaamista nopeasti muuttuvassa ja kehittyvässä toimintaympäristössä, jotta se voisi säilyttää ja parantaa omaa kilpailukykyään.

Tämä opinnäytetyö paneutuu verkko-oppimisympäristön käyttöön osana yrityksen osaamisen kehittämistä. Idea tutkimukseen lähti opinnäytetyöntekijän työharjoitteluaikaisista työtehtävistä verkko-oppimisympäristön hallinnoinnin parissa eräässä rahoitusalan organisaatiossa. Yrityksessä käytetään verkko-oppimisympäristöä muutamissa pitempiketoisissa koulutuskokonaisuuksissa yhdessä lähiopetuksen kanssa. Opinnäytetyöntekijä havaitsi, ettei verkko-oppimisympäristöä hyödynnetty koulutuksissa parhaalla mahdollisella tavalla. Yrityksessä kuitenkin resursoidaan osaamisen kehittämiseen huomattavasti, joten tässä nähtiin oiva mahdollisuus toteuttaa opinnäytetyö yritystä hyödyttävällä tavalla.

Opinnäytetyöntekijä uskoo parannettavaa löytyvän työntekijöiden mielenkiinnon herättämisessä ja motivoinnissa verkko-oppimisympäristön aktiivisempaan käyttöön. Lisäksi erilaisten tehtävien ja työkalujen avulla sekä vuorovaikutusta lisäämällä voitaisiin tehos-

taa oppimista. Myös osaamisen kehittymisen seuraamiseen käytettävistä testeistä, tehtävistä ja niiden raportoinnista voisi saada enemmän irti.

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää uusia kehitysideoita ja tapoja, joilla osin verkko-oppimisympäristössä toteutettavaa henkilöstökoulutusta voitaisiin hyödyntää nykyistä paremmin. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Millä tavoin toimeksiantajan verkko-oppimisympäristöä voidaan hyödyntää paremmin osana koulutuskokonaisuutta?
- Miten työntekijät suhtautuvat verkko-oppimisympäristössä opiskeluun?
- Mikä on verkko-opetuksen nykytila tutkitussa valmennuksessa?
- Millaisin keinoin verkko-opiskelua voidaan parantaa?

Tutkimus toteutetaan toimeksiantona eräälle finanssialan yritykselle. Toimeksiantajan pyynnöstä yrityksen nimeä tai muita tunnistettavia tietoja ei mainita tässä tutkimuksessa. Yritys käyttää tutkittavaa verkko-oppimisympäristöä useammassakin koulutuskokonaisuudessa, joissa kaikissa verkkoon sijoittuva opiskelu on hieman erilaista. Tämä tutkimus rajataan tarkastelemaan vain yhtä näistä yrityksessä olevista koulutuskokonaisuuksista, jotta vastausten vertailtavuus säilyisi. Tarkasteltu koulutuskokonaisuus valmentaa työntekijöitä Finanssialan Keskusliiton auktorisoiman Sijoituspalvelututkinnon suorittamiseen. Kyselyllä pyritään kartoittamaan kohderyhmän kokemuksia ja ajatuksia verkko-oppimisympäristön toimivuudesta osana koulutusohjelmaa.

## 2 Osaamisen merkitys yritykselle

Yritys, joka ei kehity, jää nopeasti muista jälkeen, kun kilpailijat tuovat markkinoille uusia ja houkuttelevampia tuotteita tai palveluita. Anneli Ranki (1999, 11) kirjoittaaakin: ”Osaamisen arvo ja hyödyllisyys vanhenee ja kuluu, siksi nopea oppiminen ja sen suuntaaminen on tärkeää. Oppiminen on yrityksen elinvoimaisuutta.” Nykymaailman yritysten toimintaympäristö on niin vahvasti sidoksissa nopeasti kehittyvään ja uudistuvaan teknologiaan, että yrityksillä ei oikeastaan ole muuta vaihtoehtoa, kuin oppia uutta tai kuihtua pois.

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat nostaneet osaamispääoman yrityksen menestyksen ja arvon muodostuksen lähteeksi. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että yrityksen toiminta siirtyy pelkästä tuotannosta palveluihin ja tietotoimintaan, joissa tärkeimpänä raaka-aineena on tieto ja osaaminen ja tärkeimpänä prosessina oppiminen. Kun yhä enemmän ja enemmän työntekijöitä jää eläkkeelle joka vuosi eikä uusia osaajia tule työmarkkinoille samaa tahtia, tulee osaajista yrityksille niukkuusresurssi. Mikäli yritys ei ole varmistanut osaamista hyvin on myös suuri riski, että se menettää paljon hiljaista tietoa lähtevien työntekijöiden mukana. (Ojala 2008, 15.)

2000-luvun yritykset huomaavat menestyksen vaativan entistä parempia tuloksia työntekijöiltä. Tämä ei suinkaan tarkoita työmäärän tai työtahdin kasvattamista, vaan työntekijöiden kykyjen parempaa hyödyntämistä. Aktiivisesti vastuuta ottavat työntekijät kehittävät ja jakavat osaamistaan ja hyödyntävät omaa vastuutaan ja ”valtaansa” luodakseen kestäviä ratkaisuja kriittisiin ongelmiin. (Argyris, 1999, 229.) Tällaisessa tilanteessa yritysten todelliseksi kilpailutekijöiksi nousevat ne järjestelmät ja toimintatavat, joilla vaalitaan osaamista, tuetaan oppimista ja kannustetaan oivaltamaan ja löytämään uusia ratkaisuja (Ojala 2008, 24).

### 2.1 Organisaation osaaminen

Organisaation osaamista on tutkittu jo vuosikymmenten ajan. Kuten arvata saattaa, määritelmiä ja termejä löytyy useita, osin päällekkäisiäkin. Organisaation osaamista on sen jäsenten yhteinen näkemys tai käsitys siitä mikä on sen toiminnan kannalta tärkeää, ja sen perusteella yhteisesti omaksuttu toimintatapa (Ojala 2008, 53). Toisin sanoen



organisaation osaaminen tarkoittaa koko ryhmän kokonaissuorituskykyä eli sitä, miten ryhmän jäsenet ovat oppineet toimimaan yhdessä tai miten koko organisaation ryhmät toimivat tuotteen tai palvelun aikaansaamiseksi (Ranki 1999, 22). Organisaatioissa on sekä erilaista, että eriarvoistakin osaamista. Seuraavaksi kuvataan avainosaamisen, strategisen osaamisen ja ydinosaamisen välisiä eroja.

**Avainosaamiseksi** kutsutaan kaikkea sitä osaamista, jota yrityksen toiminta edellyttää. Avainosaaminen on kilpailukyvyyn kannalta välttämätöntä, mutta se ei anna kilpailuetua, kuin korkeintaan hetkellisesti (Ojala 2004, 207). Se on mahdollista siirtää myös toisiin yrityksiin. Avainosaamistakin on kuitenkin eriarvoista. **Strateginen osaaminen** on välttämätöntä yrityksen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Strateginen osaaminen on kriittisen arvokasta tietylle yritykselle, mutta voi olla osin hyödynnettävissä myös toisessa saman alan yrityksessä. Esimerkiksi tuotteen valmistusprosessi voi olla tehtaalta strategista osaamista, mutta samanlaista tuotetta valmistava kilpailija voisi kopioida valmistusprosessin itselleen. **Tukiosaamiseksi** kutsutaan sitä avainosaamista, jota tarvitaan tukemaan strategista osaamista ja sen käyttöä. (Ojala 2008, 54.)

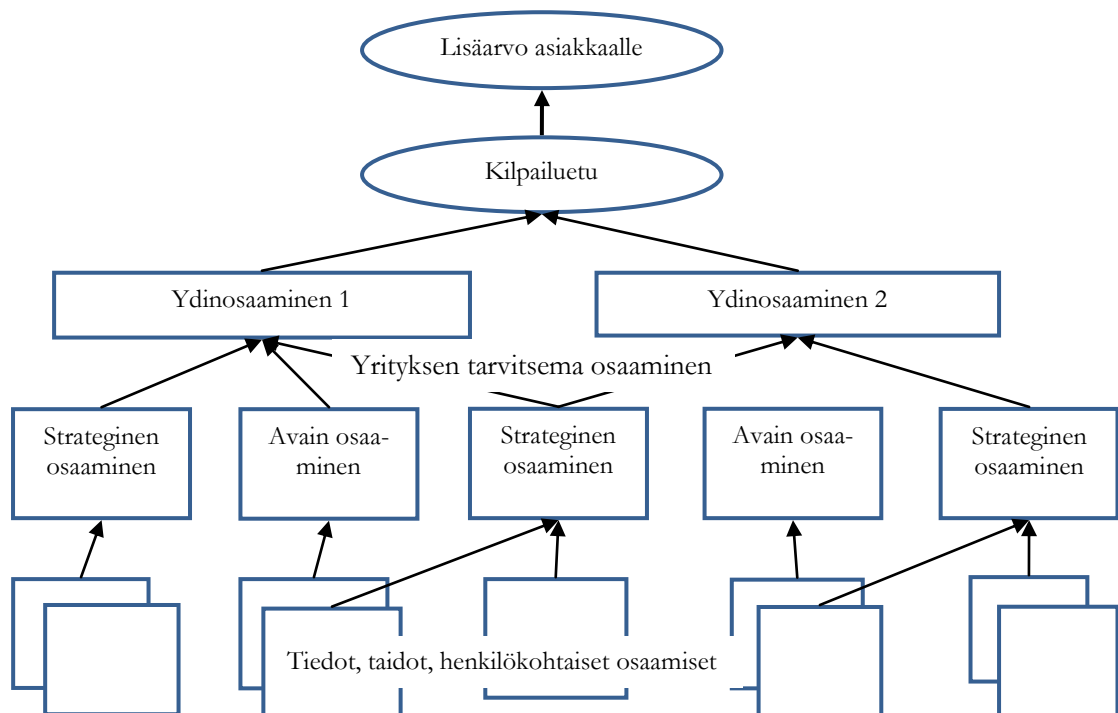
Yleisosaaminen tai **geneerinen osaaminen** on osin rinnastettavissa tukiosaamiseen ja sillä tarkoitetaan yritystoiminnassa yleisesti tarvittavia osaamisia, esimerkiksi henkilöstöhallinnollinen ja taloudellinen osaaminen. Geneeriset osaamiset voidaan ulkoistaa ja siirtää helposti yrityksestä toiseen, siksi sitä hankitaan markkinalähtöisesti idealla ”paras osaaminen halvimpaan hintaan”. (Ojala 2008, 54.) Esimerkiksi kirjanpitojärjestelmän hallinta on strategista osaamista kirjanpitotoimistolle, mutta sen hallinta vaatii myös tukiosaamista: tietoteknistä osaamista, matematiikkaa ja muita perusosaamisia. Markkinointitoimistolle puolestaan se on enemmänkin geneeristä osaamista, jonka se periaatteessa voisi vaikka ulkoistaa.

**Ydinosaaminen** on sellaista osaamista, joka on kehittynyt yritykseen pidemmän ajan kuluessa, se on kriittistä yrityksen toiminnan kannalta ja toimii sen tulevan liiketoiminnan perustana. Ydinosaamisesta ei voida puhua henkilötasolla, vaan se kuvaa enemmänkin sitä miten yrityksen eri osat ovat oppineet toimimaan yhdessä tuottaakseen asiakkaalle lisäarvoa. Se kehittyy organisaation oppimisen eikä yksilön oppimisen tulok-

sena. Se on jotain sellaista osaamista, jota vain kyseisellä yrityksellä on ja jonka avulla se voi hakea kilpailuetua. (Ranki 1999, 22-23; Ojala 2004, 207.)

Ydinosaamista ei voida määritellä objektiivisesti, vaan se on aina ihmisten tulkintaa siitä, minkä he uskovat tuovan yrityksen asiakkaille juuri sen lisäarvon, josta he ovat valmiit maksamaan. Toisin sanoen muut yritykset eivät pysty tarjoamaan samalla osaamisella tuotettua hyötyä asiakkaalle. Ydinosaaminen on vaikeasti kopioitavaa ja siirrettävää ja sitä ei ole muilla saman alan yrityksillä. Ydinosaaminen on sellaista ainutlaatuista osaamista, jota yrityksen eri toiminnot yhdessä omaavat ja jonka avulla ne saavat aikaan enemmän, kuin yksinään saisivat tai enemmän kuin kilpailijayritykset saavat. Usein ydinosaamiset liittyvät ylivoimaiseen teknologiseen tietotaitoon, prosesseihin, operatiiviseen tehokkuuteen, markkinoiden ja asiakkaiden ainutlaatuihin tuntemiseen tai suhteisiin yrityksen ulkopuolisiin toimijoihin. (Viitala 2005, 82.)

Ydinosaaminen on pitkäaikaisen tietoisin kehittämisen ja organisaation oppimisen kautta syntynyt toimintatapa, jolla yritys pystyy tuottamaan asiakkaalleen selvää lisäarvoa. Ydinosaaminen muodostuu yhdestä tai useammasta strategisesta osaamisesta. Näitä organisaation osaamisten välisiä suhteita havainnollistetaan kuviossa 1. (Ojala 2008, 55.)



Kuvio 1. Ydinosaamisen muodostuminen organisaatiossa (Ojala 2008, 55)

Ydinosaaminen kehittyy sosiaalisen vuorovaikutuksen, yhdessä tekemisen ja harjaantumisen kautta. Tietoverkkojen rooli on ruokkia ja tukea näiden prosessien kehittymistä toimimalla jakelukanavana ja mediana uudelle tiedolle ja virtuaaliselle vuorovaikutukselle. (Alamäki & Luukkonen 2002, 23.)

## **2.2 Organisaation oppiminen ja oppiva organisaatio**

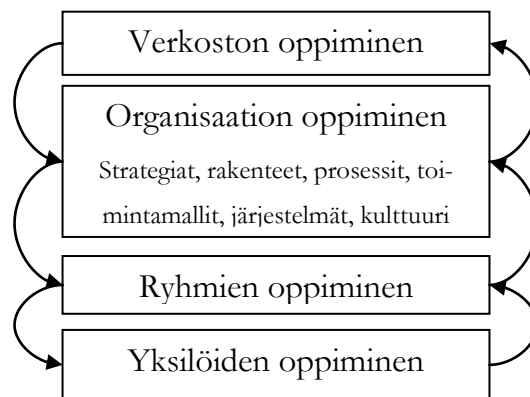
Yrityksen kilpailukyky rakentuu siellä työskentelevien yksilöiden ja koko organisaation osaamisesta. Yrityksessä oleva osaaminen vanhenee nykyään varsin nopeasti, joten sitä täytyy aika ajoin uusia. Kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttääkin organisaation oppimista. Kilpailuetua yritys saavuttaa, mikäli se pystyy oppimaan kilpailijoitaan nopeammin. Tämä tarkoittaa organisaatiolle jatkuvaa uuden opettelua. (Ojala 2004, 31.)

Organisaation oppiminen näkyy siinä miten hyvin se osaa havainnoida ympäristöään, arvioida omaa tilaansa ja sitten kehittää itseään ja toimintaansa ympäristöönsä paremmin sopivaksi. Käytännössä tämä uudistuminen näkyy liikeidean, vision, strategioiden, teknologian, toimintamallien, rakenteiden, tuotteiden ja palvelujen, sekä organisaation itsensä uudistumisena. Kaikki tämä riippuu organisaatioon kuuluvien ihmisten kyvystä uudistaa sitä. (Viitala 2005, 52.) He jakavat, yhdistävät ja kehittävät osaamistaan yhdessä ja osaaminen muunnetaan yhteiseksi näkemykseksi ja yhteiseksi toiminnaksi, jolloin organisaatioon muodostuu uutta osaamista – organisaatio oppii. Tämä vaatii organisaatiolta sellaisia rakenteita, jotka mahdollistavat osaamisen yhdistämisen, kehittämisen, jakamisen ja käyttämisen. (Ojala 2008, 53.)

Yksilöiden oppiminen on kriittisen tärkeää organisaation oppimiselle. Organisaation oppiminen on kuitenkin enemmän kuin yksilöiden oppiminen. Se on organisaation kykyä liittää yksilöiden oppiminen yhteen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Ojala, 2004, 169). Tällainen yksilöiden oppimisen liittäminen tapahtuu kollektiivisen oppimisen kautta, jossa yksilöt eivät opi toisistaan erillään, vaan jakavat, yhdistelevät, rikastavat ja suuntaavat omia kyvykkyyksiään ryhmän yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmätason oppiminen tuottaa organisaatiotason oppimista toimintamalleja, järjestelmiä ja infrastruktuuria koskevinä muutoksina. (Viitala 2005, 57.) Kollektiivinen oppiminen edellyttää vuorovaikutusta yksilöiden välillä. Tilanteissa joissa yksilöillä ei ole

mahdollisuutta kasvotusten tapahtuvaan vuorovaikutukseen, antaa verkko-oppimisympäristö käyttöön monia hyödyllisiä työkaluja kollektiivisen oppimisen edistämiseksi.

Organisaation oppimisen tasolla on kaikki se nähtävissä oleva oppimisen tulos mikä sille jää jäljelle ihmisten vaihtuessa: fyysinen ympäristö ja muut artefaktit, rakenteet, järjestelmät, toimintamallit ja kulttuuri (kuvio 2). Yksilöiden ja ryhmien oppimisen tulos tulee ja jää näkyviin organisaation oppimisena. (Viitala 2005, 58.)



Kuvio 2. Organisaation oppimisen eri tasot (Viitala 2005, 57)

Organisaation oppiminen ei tarkoita samaa kuin oppiva organisaatio, vaan se on yksi tärkeä osa sitä. Organisaation oppiminen kuvaa sitä, miten yritys luo uutta tietoa ja tuottaa uutta osaamista, kun oppiva organisaatio taas käsittelee niitä työyhteisössä käytettäviä järjestelmiä, toimintaperiaatteita ja organisaation piirteitä, jotka mahdollistavat organisaation oppimisen. (Ojala, 2004, 169.) Oppiva organisaatio on ikään kuin oppimisen ihannetila, jota kohti organisaation tulisi pyrkiä.

Ojala on kirjassaan (2004, 163) listannut useiden nimekkäiden tutkijoiden määritelmiä oppivasta organisaatiosta. Niiden mukaan oppiva organisaatio osaa käyttää kaikkien yksilöiden ja ryhmien koko oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja kykenee luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavan ilmapiirin. Siinä organisaation jäsenet kyseenalaistavat jatkuvasti toimintansa, havaitsevat virheitä tai poikkeavuuksia ja korjaavat niitä itse uusimalla organisaatiota ja omia toimintojaan. Oppivassa organisaatiossa voidaan luoda, hankkia ja siirtää osaamista ja se kykenee muuntamaan käyttäytymistään uuden tiedon ja näkemyksen mukaan. Se myös kannus-

taa kokeilemaan, sallii virheitä ja epäonnistumisia, rohkaisee sisäistä kilpailua, lisää ja välittää tietoa, sekä edistää ideointia. Oppivassa organisaatiossa ihmisillä on mahdollisuus kehittyä jatkuvasti ja saavuttaa haluamiaan tuloksia, siellä viriää uusia ajattelumalleja, ihmisillä on yhteiset tavoitteet ja he oppivat yhdessä.

Oppivan organisaation perusta on vapaan tiedonkulun mahdollistava organisaatiorakenne ja organisaation riittävä joustavuus mahdollisten uudelleenorganisoidumisten toteuttamiseksi. Tällaisen organisaation ydin muodostuu visiosta ja tavoitteista, sekä arvoista ja toimintatavasta. Ne ohjaavat ja antavat suunnan kaikelle toiminnalle. Itseorganisoidumisen vaatima jousto aiheuttaa kaaosta, jota tämä ydin pitää kasassa. (Ojala 2004, 191.)

Oppiva organisaatio siis edellyttää ihmisten ja ryhmien välistä kommunikaatiota ja yhteistyötä, johon verkko-oppimisympäristön välineet tuovat mahdollisuuden yliorganisoidumisen ja maantieteellisten rajojen. Verkko-oppimisympäristöissä voidaan käyttää erilaisia työkaluja tiedon ja osaamisen jakamiseen työntekijöiden kesken. Oppiva organisaatio edellyttää kuitenkin erittäin sujuvaa vuorovaikutusta ja verkon välityksellä tapahtuva vuorovaikutus onkin osin rajoittuneempaa kuin kasvotusten tapahtuva.

### **2.3 Yrityksen visio oppimisen lähtökohtana**

Organisaatio oppii yksilöiden oppimisen kautta, mutta yksilöiden oppiminen ei suoraan johda organisaation oppimiseen. Siksi oppimista täytyy johtaa kohti yhteisiä tavoitteita. (Ojala 2004, 31.) Oppimisen sisältö ja tavoitteet tulisi saada johdettua organisaation tulevaisuuden kuvista eli strategiasta ja visiosta (Moilanen 2001, 16).

Visio on yrityksen toiminta-ajatuksista johdettu pitkän aikavälin tahtotila, jota kohti ponnistellaan. Strategiassa konkretisoidaan yritykselle saavutettavat tavoitteet, eli mitä pitää tehdä vision saavuttamiseksi ja miten se tehdään. Yrityksen strategiassa päätetään esimerkiksi millä markkinoilla toimitaan, millaisia tuotteita ja palveluita tuotetaan ja miten tuotekehitykseen panostetaan. Tällaiset strategiset päämäärät määrittelevät yrityksen tarvitsemat resurssit ja myös sen millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Il-

man tarvittavaa osaamista tai mahdollisuutta hankkia sitä, yritys ei voi saavuttaa asettamia tavoitteita. (Ranki 1999, 16.)

Työntekijöiden sitouttamisen kannalta on tärkeää, että strategia ja tavoitteet jalkautetaan kaikkiin yksiköihin ja tiimeihin, aina yksilötasolle saakka (Ranki 1999, 18). Jalkauttaminen tarkoittaa sitä, että koko yrityksen strategiasta johdetaan esimerkiksi tiimille omat yhteiset tavoitteet ja siten selkiytetään mitä se tarkoittaa heidän kohdallaan. Tämä ohjaa tehokkaammin tiimin toimintaa kohti koko yrityksen tavoitteita. Yrityksen tavoitteet myös tunnetaan tiimissä enemmän omiksi, kun ne määritellään juuri heidän toiminnan kannalta. Tiimi ja yksilötasolle vietynä tavoitteet myös asettavat vaatimuksia osaamisen tasolle ja siten konkretisoivat mahdolliset kehittyminenvaatimukset. Voisi ajatella, että strategian jalkauttaminen ohjaa ja tarkoituksenmukaistaa osaamisen kehittymistä ja oppimista. Kun tietää mitä omalta osaamiselta vaaditaan, on helpompi sitä kohti pyrkiä.

Epäselvät tai ristiriitaiset tavoitteet eivät suuntaa ja innosta oppimiseen. Jos tavoitteiden jalkauttaminen epäonnistuu, eri yksiköt ja henkilöt valitsevat suuntansa yrityksessä oman näkemystensä ja mukavuusalueidensa perusteella. Oppiminen on sattumanvaraista, eikä yrityksen kokonaisuuden kannalta kovin merkityksellistä, koska oppiminen ei fokusoidu oikeisiin asioihin. Jos kokonaisnäkemys puuttuu, ajaututaan henkilöstön kehittämisessäkin herkästi kurssitukseen tai yksittäisiin tietoisuuksiin, joilla ei ole juurikaan merkitystä osaamisen kehittämisessä. Visio ja strategia siis luovat kehystä kaikelle toiminnalle, myös osaamisen kehittämiselle. (Ranki 1999, 145; Viitala 2005, 77.) Jos yrityksen työntekijöillä on ainoastaan heikosti sisäistettyä tietoa tulevasta, ei voida olettaa heidän kykenevän sitoutumaan työyhteisön tavoitteisiin, kehittämään jatkuvasti omaa työtään ja hankkimaan sen edellyttämiä taitoja. (Ojala 2004, 193.)

Sen lisäksi että yrityksessä voidaan vision ja strategian avulla päätellä tarpeellisten osaamisten sisältöjä, voidaan niillä ajatella olevan lisäksi oppimista virittävä vaikutus. Vision oppimista virittävä vaikutus perustuu siihen ristiriitaan, joka syntyy tulevaisuudessa tarvittavan määritellyn osaamisen ja organisaatiossa jo olevan osaamisen välille. Sekä organisaatio- että yksilötasolla puhutaan vision ja nykytilan välisestä kuilusta ja siihen liittyvästä luovasta jännitteestä. Jotta tällainen luova jännite saisi aikaan oppimis-

ta, on yrityksen tavoitteiden poikettava riittävästi nykytilasta, oltava riittävän konkreettisia ja tavoittelemisen arvoiseksi koettuja työntekijöiden mielestä. Visiolla ja strategialla ei siis olekaan merkitystä pelkästään päätöksenteon ja toiminnan suuntaajana vaan myös tavoiteltavan osaamisen määrittelijänä ja oppimisen virittäjänä ja suuntaajana. (Viitala 2005, 76.)

### 3 Oppiminen verkkoympäristössä

Kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttää yritykseltä entistä helpompia ja tehokkaampia koulutusmenetelmiä työntekijöiden oppimisen tueksi. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa ja korkean teknologian yrityksissä tulevaisuuden tarpeet ja sitä kautta myös osaamisvaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttää yhä nopeampia ja joustavampia koulutuksen ja osaamisen kehittämisen menetelmiä, joita ei ole sidottu tiettyyn paikkaan ja aikaan. (Alamäki & Luukkonen 2002, 16.)

Digitaalinen viestintäteknologia tarjoaa tähän kysyntään monia mahdollisuuksia tiedon välittämiseen nopeammin, havainnollisemmin ja monipuolisemmin, sekä juuri oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Tällöin oppimisesta voidaan saada entistä nopeampaa ja tehokkaampaa. Oppiminen on tehokkainta juuri siinä tilanteessa ja sillä hetkellä, kun tietoa todella tarvitaan. Haasteena on saada luotua sellaisia menetelmiä, jotka kannustaisivat työntekijöitä jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. (Alamäki & Luukkonen 2002, 17.)

Elinikäisen oppimisen käsite ja oppivan organisaation idea ovat esimerkkejä siitä, kuinka oppiminen on nykyään näkyvä osa kaikkea mitä teemme ja sen vuoksi oppimisen erottaminen irralleen muusta elämästä on entistä hankalampaa (Mäyrä 2001, 24). Luonnollisesti tämä jokapäiväinen oppiminen tapahtuu suurimmaksi osaksi työpaikalla, jota voidaankin pitää aikuisen oppijan pääasiallisena oppimisympäristönä.

Opetus voidaankin nähdä yrityksessä tulevaisuuden tarpeiden ennakointina. Yhä riippemmän muutostahdin keskellä verkko-oppimateriaalin nopea päivitettävyyys on verraton etu henkilöstökoulutuksen näkökulmasta. Nämä asiat silmällä pitäen onkin fiksua pohtia ja tarvittaessa kyseenalaistaa perinteisiä opiskelutapoja. (Mäyrä 2001, 24.)

Verkko-opiskelun on nähty edellyttävän opiskelijoilta suurta itseohjautuvuutta. Vastavasti aikuisen oppijan on pidetty olevan usein hyvin itseohjautuva. Siksi tarkastellaankin juuri aikuisen oppijan oppimista. Lisäksi kappaleessa tutustutaan siihen millainen verkko on oppimisympäristönä ja minkälaisia erityispiirteitä siinä on. Lopuksi käsitellään verkko-oppimista osana henkilöstökoulutusta.



### 3.1 Oppimisteorioiden taustaa

Oppimista ja opetusta hallinneet käsitykset voidaan kiteyttää neljään teoriasuuntaukseen (taulukko 1), joista ensimmäisen mukaan oppiminen on käyttäytymisen säätelyä behavioristisen psykologian mukaisesti. Toinen eli kognitiivinen suuntaus korostaa oppimisen olevan tiedon psyykkistä muokkaamista, mikä tarkoittaa informaatiosta oppimista aikaisemmin muodostuneiden tiedonrakenteiden pohjalta. Kolmas, eksperimentaalinen suuntaus – tunnetaan myös kokemuksellisenä oppimisena – perustuu toiminnan psykologiaan, jossa oppiminen käsitetään oppijan kokemuksen ja tiedon sekä ajattelun ja toiminnan välisten suhteiden muunteluksi. Neljäs, humanistinen suuntaus poikkeaa muista siten, että siinä ei niinkään olla kiinnostuneita yksilön oppimisen psykologisista selityksistä, vaan huomio on dialogissa ja vuorovaikutuksessa, joka tapahtuu yksilöiden välillä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 81.)

Taulukko 1. Oppimisteoreettiset suuntaukset (Järvinen ym. 2000, 81)

Teoriasuuntaus	Moderni muoto	Fokus	Metaorientaatio
Behaviorismi	mainonta- ja mallioppiminen	refleksio	transmissio
Kognitivismi	konstruktivinen oppiminen	kognitio	transmissio/transaktio
Eksperientialismi	reflektiivinen oppiminen	reflektio	transaktio/transformaatio
Humanismi	yhteistoiminnallinen oppiminen	interaktio	transmissio/transaktio/transformaatio

Oppimisteoreettinen fokus kertoo ydinajatuksen, joka on yhteistä suuntaukseen sisältyville teorioille. Behaviorismissä fokus on refleksio, jolla tarkoitetaan ehdollistamiseen perustuvaa käyttäytymisen säätelyä opetus- ja oppimistilanteissa. Kognitivismiin keskeisenä ajatuksena on kognition muodostaminen, jolloin oppimisen tavoitteena on tiedon hallinta pelkän ulkoa opetteluun sijasta. Eksperientalistisen (kokemusperäisen) oppimisen ydinajatuksena on reflektio, jossa oppija toimii kriittisesti sekä tiedon että oman toimintansa suhteen. Humanistisen suuntauksen fokus on interaktiossa, eli yksilöiden ja ryhmien vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa. (Järvinen ym. 2000, 82.)

Sanalla metaorientaatio tarkoitetaan tiedon luonteeseen ja käyttötapaan liittyvää perusolettamusta teoriasuuntauksen sisällä. Behaviorismin metaorientaatio on transmissio, joka tarkoittaa yksisuuntaista ja mekaanista tiedon siirtämistä henkilöltä toiselle. Tiedonjakamisen pedagogiikka pitää sisällään juuri tämän ajatuksen: tieto annetaan ja tieto vastaanotetaan problematisoimatta oppimisen prosessia syvällisemmin. Transaktiossa tieto kulkee kahteen suuntaan, esittäjältä vastaanottajalle ja takaisin. Opetuksessa oppijan odotetaan myös aktiivisesti soveltavan tietoa, jolloin siihen liittyy myös tiedon käytön reflektointia. Transformaatiossa tietoa ei vain omaksuta ja sovelleta, vaan sillä on sekä oppijan persoonaa, että toimintaympäristöä muuntava merkitys. Yksilö on monisuuntaisten vaikutusten kentässä, joka muokkaa oppijaa, mutta jonka muokkaamiseen hän myös pyrkii. (Järvinen ym. 2000, 83.)

### **3.2 Yksilön oppiminen**

Aiemmin tutustuttiin organisaation oppimiseen, koska se on yrityksen toiminnan ja kilpailukyvyn säilymisen kannalta olennaista. Organisaatiokaan ei kuitenkaan opi, jos sen jäsenet, eli yksittäiset ihmiset, eivät opi. Siksi on aiheellista käsitellä myös yksilön oppimista, erityisesti aikuisen yksilön työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Yksilön oppiminen on kuitenkin oma tieteenalansa, joten sitä ei täysin kattavasti voida tämän opinnäytteen puitteissa käsitellä.

Verkko-opintojen yhteydessä painotetaan usein opiskelijan itseohjautuvuuden merkitystä. Opiskelun katsotaan tapahtuvan avoimessa oppimisympäristössä, jolloin opiskelijalla itsellään on ratkaisuvaltaa oman työnsä suunnitteluun, ajoitukseen ja toteutukseen. Toisin sanoen verkko-opiskelun katsotaan siis vaativan opiskelijalta autonomisuutta ja aktiivisuutta. (Kiviniemi 2001, 74.) Ahteenmäki-Pelkonen (1993, 41-52) kuvaa itseohjautuvaa oppijaa kuuden ominaisuuden avulla. Nämä ominaisuudet ovat myönteinen käsitys itsestä oppijana, oma-aloitteisuus, itsenäisyys, vastuullisuus omasta oppimisesta, sisäinen motivaatio, sekä sopeutuvaisuus uusiin tilanteisiin. Knowles (Järvinen ym. 2000, 92) taas on määritellyt aikuisen oppijan erityispiirteiksi laajan kokemustaustan, joka on kerrytetty (työ)elämässä esiintyvien ongelmien ratkaisussa, kyvyn itseohjautuvuuteen ja aikuisille ominaiset oppimistarpeet, kuten tehtävä- ja ongelma-keskeisyys.

Itseohjautuvalla oppijalla ja aikuisella oppijalla on siis jokseenkin samoja piirteitä. Työtehtävissään ongelmia kohtaavalla ja niiden ratkaisuun pyrkivällä henkilöllä on varmasti sisäinen motivaatio oppia uutta ongelman ratkaisemiseksi. Rikas kokemustausta puolestaan tarkentaa henkilön käsitystään itsestä oppijana ja työtehtävässään menestyvän henkilön voisi olettaa olevan oma-aloitteinen, itsenäinen ja vastuuta ottava. Idea yrityksen visiosta oppimisen suuntaajana korostuu silloin kun työntekijät oma-aloitteisesti kehittävät itseään pärjätäkseen työtehtävissään; ilman selkeitä tavoitteita ja tahtotiloja työntekijät eivät tiedä mikä on olennaista ja mihin kannattaa panostaa.

Itseohjautuvuuteen liittyy kuitenkin kaksijakoisuutta. Mikäli aikuinen oppija on opiskelussaan itseohjautuva, vaatii hän sellaisia opiskelumuotoja, joissa hän voi toimia haluamallaan tavalla. Toisaalta aikuinen oppija voi olla vähemmän itseohjautuva, jolloin hän vaatii enemmän ulkopuolista ohjausta ja opiskelun aikataulutusta menestyäkseen. Verkossa opiskelu myös vaatii ja kehittää oppijan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, mikä näkyy myös suurempana vastuunottona omasta oppimisesta (Manninen 2001, 66).

Manninen (2000) toteaa aikuispedagogisen ajattelun kehittyneen opettajajohtoisesta opiskelusta enemmän kohti yhteistoiminnallista oppimista, jossa pyrkimyksenä on asioiden ymmärtäminen oppijoiden välisen vuorovaikutuksen avulla. Tällaisessa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa korostuu kriittisen reflektion ja kriittisen vuorovaikutuksen merkitys aikuisen oppimisessa. Kriittinen reflektio tarkoittaa niiden ennakko-oletusten arvioimista, joille aiemmat uskomuksemme ja aiemmin oppimamme asiat rakentuvat. Näiden ennakko-oletusten uudelleen arviointi saa aikaan oppimista. Varsinkin aikuisten oppimisessa reflektion merkitys korostuu, koska heillä on paljon aiempia oppimiskokemuksia. (Marttunen & Laurinen 2001, 154.) Verkon tuoma mahdollisuus vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa antaa tehokkaamman tavan oppia sellaisilta ihmisiltä ja heidän kokemuksistaan, joilta ei muuten voisi oppia. Reflektoimalla omia ja muiden kokemuksia, edistetään oman oppimisen lisäksi koko organisaation oppimista.

Reflektointi johtaa käsitteellistämiseen, jossa kollektiivisella reflektoinnilla on yksilön oppimisen kannalta ratkaiseva merkitys. Yksilön on erittäin vaikeaa, joskus jopa mahdotonta, tuottaa tai oppia uusia käsitteitä kokonaan oman itsensä varassa. Yhteinen

oppiminen on nopeampi tie uusien asioiden oppimiseen. Käsitteellisen tiedon, teorioiden, mallien tai suunnitelmien soveltaminen voi tapahtua sekä yksilöllisissä, että yhteisissä prosesseissa, jolloin syntyy jälleen uutta kokemusta työyhteisössä jaettavaksi. (Järvinen ym. 2000, 110.)

Verkossa toteutettava opetus tarjoaa mahdollisuudet varsin laadukkaan, erityisesti aikuisille soveltuvan oppimisympäristön rakentamiselle (taulukko 2). Erityisesti ryhmien vuorovaikutuksen mahdollistavat verkkoyhteisöt tuntuvat tarjoavan yhä enemmän mahdollisuuksia aikuiskoulutuksen toteuttamistapojen kehittämiseen (Manninen 2001, 67), kuten aiemmin mainittuun reflektioon ja toisten kokemuksista oppimiseen.

Taulukko 2. Aikuisopiskelun erityispiirteet ja niitä tukevat verkkopohjaisen oppimisympäristön ominaisuudet (Manninen 2001, 67)

Aikuisopiskelun erityispiirteet	Verkkopohjaisen oppimisympäristön ominaisuudet
Itseohjautuvuus	aktiivisuuden ja ajankäytönhallinnan vaatimus; tiedon haku ja arviointi
Elämäntilanne	Saavutettavuus; jousto ajan ja paikan suhteen
Kokemukset	kokemusten jakamismahdollisuus
Ongelmalähtöisyys	eriyttämismahdollisuus; informaatioresurssit
Yhteisöllisyys	keskusteluryhmät, verkkoyhteisöt
Kommunikatiivinen oppiminen, dialogi	keskusteluryhmät, vuorovaikutusmahdollisuudet
Reflektio	viivästetty vuorovaikutus; tekstipohjainen viestintä
Emansipatorinen oppiminen	kokemusten reflektointi ja jakaminen
Ekspansiivinen oppiminen	ajattelu- ja toimintamallien näkyviksi tekeminen, jakaminen ja arviointi
Työ oppimisympäristönä	verkko-opiskelun mahdollisuus työpaikalla
Kontekstuaalisuus	opiskelun linkitys toimintaympäristöön
Asiantuntijuus	tasa-arvoinen kommunikaatiomahdollisuus; asiantuntijuiden jakaminen

Mäyrän (2001, 26) mukaan oppiminen on tehokkainta käytännön tilanteissa, oppijaa kiinnostavan aihepiirin parissa ja sosiaalisissa tilanteissa työskenneltäessä. Käytännön tilanteita lukuun ottamatta verkko-oppimisympäristöt tarjoavat ominaisuuksia ja työka-

luja oppimisen tehostamiseksi. Koska oppiminen on kuitenkin käytännön tilanteissa tehokkaampaa, ei verkko-oppimista tulisi käyttää sen korvikkeena, vaan pikemminkin tukena.

### **3.3 Verkko työntekijän oppimisympäristönä**

Elinikäisen oppimisen käsite on noussut monissa keskusteluissa keskeiseen asemaan. Tämän takia on siirrytty tarkastelemaan pelkästään kurssi- ja kouluympäristössä tapahtuvaa oppimista laajempaa kokonaisuutta. Aikuisväestön pääasiallinen toimintaympäristö (ja siten myös oppimisympäristö) on työ, perhe ja arkipäivä institutionaalisen koulutusjärjestelmän sisällä oleskelun sijaan. Siksi on järkevää puhua työpaikasta oppimisympäristönä ja työssä oppimisesta kuin ”elinikäisestä koulutuksesta” tai ”elinikäisestä kurssituksesta”. (Manninen 2001, 55.)

Verkko-oppimisympäristön käsitettä pidetään kompleksisena ja haastavana, jollei jopa mahdottomana, määritellä yksiselitteisesti. Verkko-oppimisympäristö on oppimisympäristön alakäsite. (Paakkanen 2008, 94.) Työntekijän oppimisympäristönä voidaan pitää itse työpaikkaa, joka tarkastelunäkökulmana soveltuu tähän opinnäytetyöhön. Ropo (Paakkanen 2008, 94) määrittelee oppimisympäristön ”oppiaineesta ja fyysisestä, sosiaalisesta sekä kulttuurallisesta toimintaympäristöstä koostuvaksi kokonaisuudeksi, jonka vaikutuspiirissä opiskelu ja oppiminen tapahtuvat.” Jos tarkastellaan verkko-oppimista työssäoppimisen kontekstissa, niin se muodostaa usein vain osan työntekijän oppimisympäristöstä.

Samankaltaisia oppimisympäristön määritelmiä on myös muilla aihetta tutkineilla. Panzar (2001, 109) kirjoittaa oppimisympäristön tarkoittavan ”opiskelun ja oppimisen fyysisten, henkisten ja oppimateriaalien muodostamaa puitteiden ja edellytysten kokonaisuutta sekä siihen kuuluvia oppimistavoitteita tukevia aktiviteetteja.” Manninen (2001, 54) puolestaan määrittelee oppimisympäristön ”paikaksi, tilaksi, yhteisöksi tai toimintakäytännöksi, jonka tarkoitus on edistää oppimista.” Wilson (1996, 4) määrittelee oppimisympäristön sellaiseksi paikaksi, jossa oppijalla on käytössään erilaisia resursseja, joiden avulla hän voi oppia ymmärtämään erilaisia asioita ja kehittämään ratkaisuja ongelmiin, joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

Keskeisenä piirteenä esitellyille määritelmille on se, että oppimisympäristö voidaan nähdä fyysisen tai virtuaalisen paikan tai tilan lisäksi myös ihmisten muodostamaksi yhteisöksi, joka muodostaa oppimista tukevan, vuorovaikutuksessa olevan verkoston. Erityisesti aikuisopiskelun konteksti laajenee tällöin perinteisestä oppilaitosympäristöstä myös aikuisen vapaa- ja erityisesti työaikaan yltäväksi kokonaisuudeksi. (Manninen 2001, 54.) Tämä näkemys tukee työyhteisön tarkastelua aikuisen oppijan (ensisijaisena) oppimisympäristönä.

Verkkopohjainen oppimisympäristö puolestaan on toteutettu Internetiä ja verkkoteknologiaa hyväksi käyttäen ja se muodostuu yleensä hypertekstirakenteista (HTML), hypermediasta, linkeistä, keskustelualueista ja muista vuorovaikutuskanavista (kuten e-mail, chat, videoneuvottelu verkossa) ja mahdollisesti vuorovaikutteisista, ohjelmoiduista sivuista ja tekstinkäsittelyohjelmista. (Manninen 2001, 57.) Tämän verkkopohjaisen oppimisympäristön sisällä voi olla useita verkkokursseja eli rajatun oppijaryhmän ohjaamista varten tietyn teeman ympärille rakennettuja kokonaisuuksia. (Kangaslampi 2001, 48.)

Verkkokoulutuksella (tietoverkkokoulutus) tarkoitetaan avoimessa (Internet) tai suljetussa (Intranet) verkossa tapahtuvaa järjestettyä opetusta ja opiskelua. Useimmiten kyse on erilaisista lähi- ja etäopetuksen yhdistelmistä, joiden tukena verkkoa käytetään. Verkko-oppiminen on osittain verkkokoulutuksen tulosta ja osittain koulutuksesta riippumatonta, omatoimista, tietoverkkoon tukeutuvaa oppimista. (Lifländer 1999, 9.)

Verkkokurssilla tarkoitetaan oppimisalustan avulla toteutettavaa kurssia. Verkkokurssi on yksi koulutuksellinen kokonaisuus, jolle on määritetty tavoite, sisältö, laajuus ja arviointi. Verkkokurssi muodostuu oppimisalustalla olevasta oppimateriaalista, tehtävistä sekä opettajan ja oppijoiden välisestä vuorovaikutuksesta. (Keränen & Penttinen 2007, 3.)

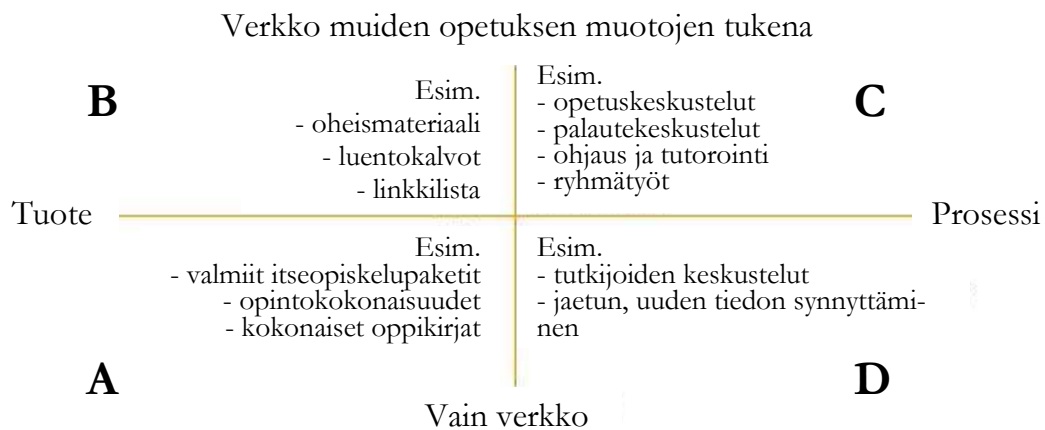
### 3.4 Verkko-oppimisen ulottuvuuksia

Manninen (2001, 58-64) on määritellyt neljä verkkopohjaisen oppimisympäristön toteutustasoa. Toteutustasot eivät ole toisiaan poissulkevia vaan pikemminkin sisäkkäisiä, siten että neljännen tason toteutus voi pitää sisällään kolme muuta tasoa.

1. Verkkopohjainen oppimisympäristö kalvopankkina ja informaatiovarastona
2. Verkko vuorovaikutusverkostona
3. Verkkopohjainen oppimisympäristö rakenteena
4. Verkkopohjainen oppimisympäristö virtuaaliluokkana

Alemman tason toteutukset vaativat kouluttajalta pienemmän panostuksen. Siksi pelkkää verkkoon sijoitettua materiaalia voidaan pitää teknisen osaamisen, ylläpidon ja ohjelmistojen kannalta kevyenä toteutustapana. Ylemmän tason oppimisympäristöt puolestaan vaativat yleensä niin teknisen kuin didaktisenkin erityisosaamisen hankkimista, sekä aiheuttavat enemmän ylläpitoa ja joskus mittaviakin teknisiä panostuksia. Yleensä oppimisympäristön laatu kuitenkin paranee ja vaikuttavuus lisääntyy, kun siirrytään ylemmän tason ratkaisuihin. (Manninen 2001, 58-64.)

Hein, Ihalainen ja Nieminen (Kairamo 2009) havainnollistavat verkko-opettamisen muotoja kahden ulottuvuuden avulla (kuvio 3). Ensimmäinen ulottuvuus on ”tuote – prosessi” –ulottuvuus, joka kuvaa sitä onko verkkoon toteutettu pelkkä tuote vai pyritäänkö sillä saamaan aikaan oppimisprosessi. Toinen ulottuvuus on ”vain verkko – verkko muiden opetuksen muotojen tukena”, joka kuvaa sitä käytetäänkö opetuksessa yksinomaan verkkoa vai esimerkiksi monimuoto-opetuksen tavoin myös verkkoympäristöä. Akselit jakavat nelikentän joka kuvaa erilaisia verkko-opetuksen muotoja.



Kuvio 3. Verkko-opetuksen ulottuvuudet (Hein, Ihalainen & Nieminen 2000)

Lohkoissa A ja B verkko toimii jakelukanavana. Lohkossa A on vain verkossa oleva tuote, jota voidaan jakaa halutuille oppijoille. Tämä tuote voi tarkoittaa esimerkiksi verkkoon kirjoitettua kokonaista oppikirjaa tai muita valmiita opiskelukokonaisuuksia joita suoritetaan itsenäisesti. Tämä verkko-opetuksen muoto vaatii paljon resursseja ja siksi myös suurta oppijoiden joukkoa ollakseen kannattava toteutustapa. Lohkossa B on edelleen kyse tuotteesta, mutta nyt sitä käytetään tukemaan muita opetuksen muotoja. Esimerkkinä voisi olla opetusmateriaalien ja muiden tiedotteiden, sekä tehtävien jakaminen verkossa. Verkossa oleva materiaali on printtiä helpommin muokattavissa ja jaettavissa.

Kuvion oikea laita kuvaa verkkoa jakelukanavan sijaan ”paikkana, jossa toimitaan ja tuotetaan vuorovaikutusta, sekä käynnistetään ja ylläpidetään yhteistä prosessia.” Lohkossa C verkkoa käytetään edelleen osana muita opetuksen muotoja, mutta oppilaat otetaan mukaan verkossa tapahtuvaan prosessiin verkkokeskusteluiden ja -ryhmätöiden avulla. Opetuksen suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten verkossa tapahtuva opiskelu ja lähiopetus, sekä muut mahdolliset opetusmuodot (esim. asiantuntijaluennot) sidotaan yhteen toimivaksi kokonaisuudeksi. Lohkossa D opetus siirtyy kokonaan verkkoon, ilman muita opetusmuotoja. Tällöin oppimisprosessin pääpaino on jaetussa asiantuntijuudessa, yhdessä konstruoitavassa tiedossa ja pohdinnassa.

### 3.5 Opetus verkossa

Perinteiseen kouluopetukseen, kuten luentosarjaan tai päättötenttiin, verrattuna verkko-opiskelu on usein vaativampaa ja edellyttää niin oppijalta, kuin opettajaltakin, suurem-



paa ajan ja vaivan panostusta. Verkko-opinnoissa on kuitenkin potentiaalia saavuttaa laadullisesti parempia oppimistuloksia. Tällöin on kyse kuitenkin ohjatusta työskentelystä ja opintoryhmän tiiviistä vuorovaikutuksesta oppisisältöjen parissa. Pelkkä oppimateriaalin sähköinen jakeleminen ei täytä tällaisia laadullisia kriteerejä. (Mäyrä 2001, 29-30.)

Verkko-opetuksessa tuleekin kiinnittää huomiota perinteistä opetusta tietoisemmin ja ennakkoidummin opetuksen ohjaukselliseen luonteeseen ja opetukseen liittyviin tukijärjestelmiin. Suunnitteluvaiheessa tulisikin miettiä sitä, mikä on mahdollisten lähiopetusjaksojen rooli koulutuskokonaisuuden yhteydessä, millaista ohjeistusta itse verkkoympäristöön voidaan laatia tukemaan opintoja, millaisten materiaalien ja tehtävien avulla oppimista halutaan saada aikaan, miten tutoreiden ja opettajien toiminnan avulla ollaan tukemassa verkko-opintojen etenemistä, millaiset ovat pedagogiset järjestelyt ja esimerkiksi oppijaryhmän merkitys opintojen edistämisessä. (Kiviniemi 2001, 79.)

Kalliala (2002, 10) jakaa verkko-opetuksen kolmeen tyyppiin:

1. Verkon tukema lähiopetus
2. Monimuoto-opetus verkossa
3. Itseopiskelu verkossa

Lähiopetuksessa opetus etenee opettajan sanelemaa tahtia huomioimatta yksilön oppimistarpeita ja mielenkiinnon kohteita. Verkossa oppija puolestaan tarttuu itse oppimateriaaliin ja tehtäviin, joten hänellä on mahdollisuus valita mihin aiheisiin syventyä ja mitkä ohittaa tuttuina. Oppija ei tällöin opiskele enää kurssia varten, vaan kurssi tarjoaa hänelle ”ponnahduslaudan oman tietämyksensä syventämiseen omien tarpeidensa mukaan.” Verkko-oppimista hyödyntävä monimuoto-opetus mahdollistaa oppimisprosessin jatkumisen lähiopetuksen ulkopuolella. Oppimateriaaliin voidaan syventyä etätehtävissä ja lähiopetuksessa alkanutta keskustelua voidaan jatkaa verkon keskusteluryhmässä. (Kalliala 2002, 30-31.) Koulutuksista voidaan aiheeseen perehdyttävä materiaali tarjota oppijoille jo ennen varsinaista koulutuspäivää verkon kautta, sen sijaan että perehtymiseen käytettäisiin aikaa lähipäivinä. Tällöin päästään tehokkaammin itse asiaan koulutuspäivien aikana ja päivästä voidaan rakentaa sekä ajallisesti, että pedagogisesti tehokkaampi kokonaisuus. (Alamäki & Luukkonen 2002, 18.)

Mitä enemmän verkko-opiskelu perustuu vain oppijan itseopiskeluun ja mitä vähemmän on yhteisiä lähiopetusjaksoja, sitä enemmän verkon toimintaympäristössä vaaditaan opettajan opiskelua ohjaavaa roolia, sekä sellaisia toteutustapoja ja muotoja, jotka ohjaavat ja suuntaavat itsenäisesti opiskelevaa aikuista. (Kiviniemi 2001, 81.)

Pelkkään tekstiin ja kirjoittamiseen perustuvan oppimateriaalin sijaan verkko-oppimisympäristössä tulisi olla myös havainnollista, toiminnallista ja käytännönläheistä oppimateriaalia. Juuri tällaisten materiaalien puutteesta verkko-opetusjärjestelyitä onkin kritisoitu. Pelkkään tekstiin perustuvan materiaalin nähdään passivoivan oppijaa. (Kiviniemi 2001, 81.) Aiemmin todettiin oppimisen olevan tehokkainta käytännön tilanteissa. Oikein laaditulla ja havainnollistavalla materiaalilla voidaan myös verkossa simuloida melko tarkastikin käytännön tilannetta. Tämä tietysti riippuu siitä, minkälaisesta tilanteesta on kyse. Esimerkiksi atk-ohjelman opetus voidaan havainnollistaa videoiden tai animaatioiden avulla, mutta tiedollista osaamista ja sen soveltamista vaativan työtehtävän havainnollistaminen käytännönläheisesti onkin jo kokonaan toinen asia.

### **3.6 Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys verkossa**

On syytä tarkastella myös verkossa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, sillä tarvitsemme muita ihmisiä voidaksemme peilata omaa kehittymistämme ja saadaksemme palautetta tehdessämme virheitä. Ilman näitä asioita emme pysty pitämään yllä opiskelumotivaatiotamme. (Lehto & Terva 2001, 100.)

Verkkovuorovaikutuksesta puhuttaessa voidaan viitata samanaikaiseen eli synkroniseen tai eriaikaiseen eli asynkroniseen kahden tai useamman henkilön väliseen vuorovaikutukseen. Synkroninen vuorovaikutus on useimmiten chat-pohjaista, jossa osallistujat ovat samaan aikaan verkossa. Asynkroninen vuorovaikutus voi tapahtua erilaisten verkkopohjaisten keskustelufoorumien välityksellä, jolloin osallistujat voivat osallistua keskusteluihin eri aikana. Yhteistä on se, että molemmat vuorovaikutustavat ovat useimmiten tekstipohjaisia. (Arvaja & Mäkitalo-Siegl 2006, 135.)

Vuorovaikutusta ei kuitenkaan synny verkkoympäristöön itsestään, vaan siihen on tietoisesti pyrittävä. Jo suunnitteluvaiheessa on tiedettävä millaista sosiaalista ja opetuksellista vuorovaikutusta verkkoympäristössä halutaan saada aikaan. Verkkoppiimisympäristö rakennetaan sitten sisältöineen, tehtävineen ja menetelmineen niin, että se tukisi halutun vuorovaikutteisen oppimisyhteisön syntyä. (Kiviniemi 2001, 83.) Viivästetty asynkroninen ryhmäkommunikaatio (verkon keskusteluryhmät) on erityisesti nostettu esille hyviä oppimistuloksia aikaansaavana menetelmänä (Manninen 2001, 66).

Kun verkkokeskusteluun osallistuvat oppijat perustelevat omia toisistaan eriäviäkin mielipiteitä, auttaa se rakentamaan oppijoiden ymmärrystä käsiteltävästä asiasta. Parhaimmillaan tällä voidaan saada aikaan yhteisöllistä tiedon muodostusta (vrt. kappale 2.2 Organisaation oppiminen) ja samalla opiskelijoista tulee toistensa oppimisprosessien tukijoita ja ohjaajia. (Kiviniemi 2001, 84.) Yhteisöllisellä oppimisella tarkoitetaan sitä, miten pienempi yhteisö, esimerkiksi pienryhmä, rakentaa yhteistä ymmärrystä oppimisen kohteena olevasta ilmiöstä. (Arvaja & Mäkitalo-Siegl 2006, 125.)

Henderson, Rada ja Chen esittävät, että yksilöiden vastuuta toistensa oppimisesta - eli toistensa tukijoina ja ohjaajina toimimista - voidaan tehostaa liittämällä opiskeluun vertaisarviointeja, jolloin oppijat ottavat saamiensa tehtävien mukaisesti vastuuta myös toistensa ohjauksesta. Tällöin yksittäisellä oppijalla on mahdollisuus suhteuttaa näkemyksiään omasta oppimisestaan toisten oppijoiden tekemiin arviointeihin. Vertaisarvioinnin etuna voidaan pitää sitä, että oppijat saavat työskentelystään palautetta säännöllisesti ja useammalta henkilöltä. Samalla vertaisarviointi voi menettelytapana edistää oppijoiden yhteistoiminnallista työskentelykulttuuria ja yhteisöllisiä työskentelytaitoja. (Kiviniemi 2001, 85-86.)

Jaetun oppimiskulttuurin syntymiselle yhteisöllisyyden tunne on tärkeä. Sitä voidaan edistää verkossa monin eri tavoin, mutta merkittävin tekijä on kurssin suunnittelijan tai opettajan henkilökohtainen panos ja sitoutuminen verkkoyhteisön osaksi. Ilman sitä sisältöjen asiantuntijuus jää irralliseksi ja välineelliseksi. Oppijoiden sitoutuminen verkko-opintoihin riippuu aina jossain määrin siitä, kuinka suurta panostusta he aistivat kouluttajiensa puolelta. (Mäyrä, 2001, 33.)

Monimutkaisten ajattelu- ja toimintajärjestelmien omaksumiseen ei todennäköisesti riitä pelkästään tietoverkkojen välityksellä tapahtuva osallistuminen. Sosiaalisten verkostojen tutkimus osoittaa, että monimutkaisten tiedon omaksumisessa tarvitaan monisuuntaisia, vahvoja verkostoyhteyksiä ja vuorovaikutusta, joka tarjoaa useita mahdollisuuksia tiedon oppimiseen ja omaksumiseen. Aikuisten läsnäolo verkossa ei ainakaan toistaiseksi ole vielä niin intensiivistä, että se loisi tällaiselle yhteisöllisyydelle ja vuorovaikutukselle hyvät edellytykset. Vaikuttaa siis siltä, että monimutkaisten osaamisen ja tiedon välittäminen ei helposti onnistu ilman mahdollisuutta osallistua yhteisöihin, joissa näitä taitoja voidaan harjoitella ja saavuttaa niihin liittyvää vastavuoroista ymmärrystä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Hakkarainen, 2001, 22.) Kappaleessa 2.3 todettiin myös oppivan organisaation edellyttävän erittäin sujuvaa vuorovaikutusta sen jäsenien kesken.

Tämä tukee sitä ajatusta, että varsinkin monimutkaisempia asioita käsittelevissä kouluksissa ei tukeuduttaisi pelkästään verkko-oppimisympäristöön, vaan myös lähipäiviä käytettäisiin. Uusia näkemyksiä saatetaan tarvita tulevaisuudessa, kun nykyään teini-iässä olevat kasvavat lapsesta asti Internetin sosiaalisten verkostojen keskellä ja kommunikoivat kenties jopa paremmin verkossa. He oppivat luomaan kiinteitäkin yhteisöjä virtuaaliseen ympäristöön.

Yhteisöön kuuluminen ja sen toimintaan osallistuminen ovat merkittäviä oppimisen ja älyllisen kehityksen voimavaroja. Kaikkein syvimmin ja voimakkaimmin omaksumme asioita, jotka mahdollistavat arvossa pitämiimme yhteisöihin osallistumisen. Verkosta puuttuu tällaisen yhteisön aikaansaama sosiaalinen paine, ainakin silloin kun jäsenet eivät ole jatkuvasti läsnä, joka saa meidät tiukemmin pitämään kiinni lupauksistamme. Esimerkiksi deadlinen noudattamatta jättäminen on helpompaa, kun ei tarvitse kasvotusten selitellä, miksi työ on tekemättä. Tämä ajatus myös tukee opetuskäytäntöä, jossa yhdistetään verkossa tapahtuvaa ja tavanomaista opetusta ja oppimista. (Hakkarainen, 2001, 28.)

Burgen mukaan varsinkin sellaisissa verkko-oppimisympäristöissä, jotka koostuvat pelkästä etäopiskelusta, saattaa muiden oppijoiden ja opettajien kasvottomuus aiheuttaa oppijalle yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä (Nevgi & Tirri, 2001, 120). Tällainen tunne saat-

taa aiheuttaa suuriakin ongelmia oppijalle ja johtaa jopa opiskelun keskeyttämiseen. Wilson & Whitelock ovat huomanneet verkkokeskustelupalstojen lieventävän tätä negatiivista ilmiötä ja keskusteluun osallistumisen on jopa huomattu sitovan oppijoita opiskeluun ja ohjaavan heitä enemmän refleктоivaan ja syvällisemmin prosessoivaan oppimistyyliin (Nevgi & Tirri, 2001, 120).

Verkossa laadukas vuorovaikutus edellyttää, että osallistujat ovat tietoisia toisistaan ja suunnittelevat mitä he sanovat, sekä miten he asiansa sanovat. Osallistujien tulisi myös etsiä viitteitä ja informaatiota siitä, kuinka toiset ovat heidän lähettämiinsä viesteihin reagoineet eli minkälaista palautetta he saavat. Koska osallistujat eivät ole verkossa fyysisesti läsnä, kasvaa heidän välinen sosiaalinen etäisyys väkisin. Jos osallistujat eivät ole tietoisia toisistaan, vuorovaikutusta ei tule syntymään, koska he eivät lähetä viestejään sellaisille foorumeille joissa muut eivät tule niihin vastaamaan. (Arvaja & Mäkitalo-Siegl 2006, 136.)

Eräänä etuna tavalliseen luokkahuonekeskusteluun verrattuna on se, että verkkoympäristöön julkaistu mielipide on usein paljon ytimekkäämpi ja huolellisemmin argumentoitu kuin kasvokkain tapahtuvassa argumentoinnissa. Osin siksi, että verkkokeskustelussa on enemmän aikaa miettiä kunnon argumentteja. Lisäksi omaa kantaa tai mielipidettä monesti vielä punnitaan paljon pitempään ja syvällisemmin ennen kuin se julkaistaan verkossa. (Alamäki & Luukkonen 2002, 48.) Tavallisen keskustelun heikkoutena on myös se, että siitä ei taltioitu mitään jos kukaan ei tee keskustelun aikana muistiinpanoja. Verkkokeskustelussa sen sijaan keskustelijoiden ajatukset tallentuvat myöhempäälle reflektointia varten. Keskustelu on kuitenkin verkossa paljon haasteellisempaa, joten ilman syytä keskustelua ei kannata verkkoon siirtää, jos on mahdollisuus myös kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Arvaja & Mäkitalo-Siegl 2006, 142.)

Teknologian tarjoamat puitteet eivät kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että verkkoympäristöissä tapahtuisi laadukasta, oppimista tukevaa vuorovaikutusta. Oppimisympäristöjen käyttö opetuksessa on edelleenkin haasteellista, sillä verkossa tapahtuva vuorovaikutus on usein tekstipohjaista, jolloin non-verbaalisen (kasvojen ja kehon ilmeet ja eleet) viestinnän osuus on minimaalinen. Verkossa kasvokkain tilanteen tyypillinen ja tärkeä ilmaisullinen kanava puuttuu, joka voi osaltaan vaikeuttaa yhteisen perus-

tan ja ymmärryksen syntyprosessia sekä kasvattaa osallistujien sosiaalista etäisyyttä. (Järvelä & Häkkinen 2003.) Juuri näiden sosiaalisten ja non-verbaalisten vihjeiden puutteen takia on verkko-opiskelun luonne nähty ongelmallisena. Kriitikot ovat esittäneet vahvoja epäilyjä verkko-opetuksen mahdollistamasta vuorovaikutteisuudesta ja korostaneet samalla lähiopetuksen merkitystä. (Kiviniemi 2001, 83.)

Arvaja & Mäkitalo-Siegl (2006, 135) viittaavat useisiin tutkimuksiin, jotka osoittavat korkeatasoisen yhteisöllisen toiminnan olevan vähäistä verkkovuorovaikutuksessa. Syitä tähän voidaan löytää sekä oppimistoiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta, että toisaalta itse verkkovuorovaikutuksen ominaispiirteistä. Toisaalta tutkimuksissa on todettu että myös kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa korkeatasoinen yhteisöllinen tiedonrakentaminen on harvinaista (2006, 141).

Vuorovaikutus verkossa on ilman muuta haasteellisempaa, kuin kasvotusten. Sen vuoksi on sitä parempi, mitä suurempi osa kurssin vuorovaikutuksesta on välitöntä henkilöiden kohtaamista. Etäteknikat onkin tarkoitettu ensisijaisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa ajankäytön ja etäisyyksien vuoksi välitön vuorovaikutus ei ole mahdollista. Erilaisilla etäteknikoilla ja verkossa tapahtuvalla ajasta riippumattomalla vuorovaikutuksella voidaan kuitenkin parantaa koulutuksen tuottavuutta myös lähiopetuksessa. Tärkeintä on se, että lähiopetuksen oppijoiden ja kouluttajien välinen yhteinen aika käytetään mahdollisimman hyvin ja oikeisiin asioihin. Tämä mahdollistetaan suorittamalla osa opiskelusta yksilötöinä tai pienryhmien sisäisenä yhteistyönä. (Lifländer 1999, 46.)

### **3.7 Verkko-oppiminen henkilöstökoulutuksessa**

Verkko-oppimisen on koettu tuovan konkreettisia hyötyjä organisaatiolle niin yksilöiden oppimisen, kuin koko organisaation liiketoiminnan tehostumisen kautta. (Alamäki & Luukkonen 2002, 42; Kalliala 2002, 30.)

Verkossa suoritettavaa opiskelua voidaan pitää aika- ja paikkajoustavana. Työntekijä voi suorittaa opintojaan silloin, kun hänelle itselleen sopii. (Alamäki & Luukkonen 2002, 42.) Monesti yllättäviä työkiireitä tai tärkeitä asiakastapaamisia ilmaantuu hyvinkin lyhyellä varoitusajalla, jolloin lähikoulutuspäivään osallistuminen on jouduttu perumaan.

Samoin hiljaisiakin työhetkiä voi ilmaantua odottamatta. Verkko-opiskelua voi tällöin suorittaa itselle sopivana ajankohtana. Verkossa oleva opiskelumateriaali on myös saatavilla juuri silloin, kun sitä tarvitaan, joten oppimistarpeen ilmaantuessa työntekijän ei välttämättä tarvitse odottaa seuraavan koulutuksen alkua. Työntekijä voi myös edetä omaa yksilöllistä vauhtiaan ja palata myöhemmin kertaamaan opiskeltuja aiheita. (Alamäki & Luukkonen 2002, 44, 49.)

Laadukkaan verkko-oppimisympäristön rakentaminen voi maksaa alussa paljonkin, mutta kun sitä hyödynnetään oikeisiin koulutuksiin jää käyttäjäkohtainen kustannus kuitenkin pienemmäksi, kuin perinteisissä koulutuksissa. Säästöjä tulee matka- ja majoituskustannuksista, koulutustilojen mahdollisista vuokrauksista, materiaalien monistuksista ja jakelusta. Pedagogisesti oikein rakennettu verkko-oppimisympäristö myös vähentää opettajan työmäärää koulutuksissa, tai niiden osissa, jotka painottuvat itseopiskeluun. (Alamäki & Luukkonen 2002, 46-47.) Periaatteessa verkko mahdollistaa rajoittamattoman määrän koulutettavia, joten jos koulutukseen osallistuu useita satoja, tai jopa tuhansia työntekijöitä, on sen toteutus verkossa huomattavasti helpompaa ja halvempaa.

Erilaisten verkossa olevien ryhmätyökalujen avulla voidaan edistää yhteisöllistä oppimista erityisesti fyysisesti eri paikoissa olevien oppijoiden välillä. Näin eri puolilla Suomea olevat työntekijät voivat aktiivisesti yhteistyössä syventää ymmärtämystään opiskeltavasta asiasta refleктоimalla käsityksiään ja konstruoimalla tietoa. (Alamäki & Luukkonen 2002, 47.) Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, laadukkaan vuorovaikutuksen aikaansaamiseen on kuitenkin tietoisesti pyrittävä.

Tietotekniikka mahdollistaa näppärän käyttäjätilastoinnin ja raportoinnin. Riippuu tietenkin minkälaiset raportointityökalut on käytössä, mutta tyypillisesti voidaan seurata ketkä ovat suorittaneet mitkä tehtävät ja millaisia arvosanoja he ovat niistä saaneet. Tämä tarjoaa käyttökelpoista tietoa työntekijöiden osaamistasosta niin koulutuksien suunnittelijoille, kuin organisaation johdollekin. (Alamäki & Luukkonen 2002, 50.)

Internet tarjoaa käyttöön lähes rajoittamattoman tietovaraston. Työntekijöitä voidaan ohjata hyödyllisille sivustoille, joissa käsitellään asioita syvemmin tai esitetään mielen-

kiintoisia vaihtoehtoisia näkökantoja. Työntekijät voivat käyttää Internetiä myös omaaloitteisesti tiedonhakuun. Verkko on ehdottomasti nopein tapa levittää tietoa koko organisaatiolle ja materiaalia on myös helppo pitää ajan tasalla. (Alamäki & Luukkonen 2002, 50.) Verkkomateriaalin päivitettävyyden kääntöpuolena on jatkuva työpanoksen tarve. Käyttäjät suhtautuvat vähemmän suopeasti vanhentuneeseen verkkomateriaaliin kuin painetussa tekstissä kohtaamaansa vanhentuneeseen yksityiskohtaan. (Mäyrä 2001, 25.)

Henkilöstökoulutuksessa hyödynnettävän verkko-oppimisympäristön käyttötavat riippuvat määritellyistä koulutustarpeista ja kohderyhmistä. Alamäki ja Luukkonen (2002, 33-35) jakavat koulutustarpeet kahteen ryhmään: perustietoon liittyviin ja asiantuntijan osaamiseen liittyviin oppimistarpeisiin. Perustietona voidaan pitää asioita, jotka jokaisen yrityksen työntekijän tulisi tietää. Näiden koulutustarpeiden osaamistasoksi riittää asioiden tietäminen ja ymmärtäminen. Asiantuntijan osaaminen sen sijaan tarkoittaa kykyä analysoida ja arvioida tietoa ja oman alan ilmiöitä, sekä yhdistellä eri lähteistä saatua tiedon palasia kokonaan uudeksi tiedoksi.

Perustiedon oppiminen voidaan saavuttaa itseopiskelumateriaalin avulla, mutta asiantuntijatasen osaamisen vaatimat kyky tuottaa uutta tietoa ja analysoida asioita syvemmällä tasolla vaativat kehittyäkseen monipuolisempia koulutusmuotoja. Tämä tarkoittaa muun muassa sosiaalista vuorovaikutusta ja -palautetta esimerkiksi virtuaalisten työ- ja keskusteluryhmien avulla. Taulukossa 3 esitetään perustiedon ja asiantuntijan osaamisen lisäksi vielä kolmaskin osaamisen tavoitetaso – oppimaan oppiminen. Tätä tavoitetta pidetään yleispätevänä oppimisen tavoitteena, johon esimerkiksi akateeminen koulutus pyrkii, mutta johon läheskään kaikilla ihmisillä ei ole valmiuksia yltää. (Alamäki & Luukkonen 2002, 33-35.)



Taulukko 3. Erilaiset koulutustarpeet ja tavoitteet tarvitsevat erilaiset digitaaliset keinot (Alamäki & Luukkonen 2002, 34)

<b>Tiedon taso ja osaamisen tavoite</b>	<b>Tiedon luonne ja olemus</b>	<b>Tiedon ja oppisisäl- lön tyyppi</b>	<b>Esimerkki oppimis- ta tukevasta keinos- ta</b>
Tietää Ymmärtää Soveltaa	Valmis ja olemassa oleva tieto, muiden tuottama perustieto	Pääasiassa teoreetti- nen ja yksiselitteinen	Itseopiskelukurssit
Analysoida Syntetisoida Arvioida	Uusia ja itse tuotettu tieto, asiantuntijan osaaminen	Pääasiassa luovaa tietotuotantoa ja uu- den kehittelyä	Virtuaaliset työ- ja keskusteluryhmät
Metakognitiiviset ja oppimaan oppimisen valmiudet	Oman toiminnan arviointi, ohjaus ja kehittäminen	Toiminta- ja työsken- telytapojen jatkuva kehittäminen	Monimuotokoulutus

Vaikka monissa tilanteissa oppimisprosessia voidaan tehostaa hyödyntämällä verkko-oppimisympäristön tarjoamia mahdollisuuksia, täytyy meidän kuitenkin muistaa, että uusi tekniikka ei itsestään johda parempiin oppimistuloksiin. Tulokset riippuvat siitä millaista toiminta- ja oppimiskulttuuria tietotekniikan avulla luodaan. (Tirronen, 2001, 86.) Oppivan organisaation määriteltiin kykenevän luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä ja mahdollistaa vapaata tiedonkulkua. Kun tehdään suunnitelmia koko organisaation osaamisen kehittämiseksi, olisi hyvä kiinnittää huomioita myös siihen miten tietoteknisiä mahdollisuuksia voitaisiin tehokkaasti hyödyntää.

## 4 Empiirisen tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää uusia tapoja ja kehitysideoita, joilla osin verkko-oppimisympäristössä toteutettavaa henkilöstökoulutusta voitaisiin hyödyntää toimeksiantajayrityksessä entistä paremmin. Näitä kehitysideoita pyritään löytämään selvittämällä koulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään.

Yleensä kvalitatiivista tutkimusta tehdään silloin, kun halutaan saada kerätyksi suhteellisen paljon tietoa jostain pienestä tapausjoukosta. Tavoitteena on tavallisesti kuvaus tai selitys, joka tekee jonkin tutkitun yhteisön tai yrityksen piirteet ymmärrettäviksi. Tämän ymmärryksen muodostumista edesautetaan aineiston runsailla yksityiskohdilla ja monipuolisuudella. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 265.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusotteeksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote siksi, että se soveltuu erityisen hyvin tilanteisiin, joissa ollaan kiinnostuneita asioiden yksityiskohtaisista rakenteista niiden yleisluontoisen jakaantumisen sijaan (Metsämuuronen 2006, 88). Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena onkin tutkia ja kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161).

Laadullisessa tutkimuksessa ei tuoteta hypoteeseja etukäteen, vaan ne muotoillaan tutkimuksen aikana sitä mukaan, kun aineistoa saadaan kerätyksi ja analysoiduksi. Loppujen lopuksi laadullisessakin tutkimuksessa on kuitenkin kyse näiden hypoteesien testaamisesta, eikä pelkästä aineiston kuvailusta. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 32.) On kuitenkin muistettava, että kaikkiin aineistosta tehtyihin havaintoihin vaikuttaa tutkijan aiemmat kokemukset, eli tutkijalla on aineistoon liittyviä ennakko-oletuksia. Erona on, että niistä ei tehdä tutkimuksellisia toimenpiteitä rajaavia asetelmia. (Eskola & Suoranta 2008, 19.) Tässäkin mielessä laadullinen tutkimusote sopi tähän opinnäytetyöhön, sillä tutkimusongelmasta ei edes haluttu johtaa hypoteeseja ennen tutkimuksen tekemistä.

Opinnäytetyöntekijällä oli myös oma henkilökohtainen motivaatio tehdä laadullinen tutkimus, sillä kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetty tilastollinen analysointitapa oli tekijälle ainakin periaatteiltaan selvä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa oli siis opinnäytetyöntekijällä enemmän opittavaa. Tämä lähtökohta on osaltaan ollut vaikuttamassa jo tutkimusongelmien laatimisessa.

#### **4.1 Tutkimuksessa tarkasteltu valmennus**

Tässä tutkimuksessa tarkasteltu koulutuskokonaisuus on toimeksiantajayrityksen työntekijöilleen järjestämä valmennus, joka valmentaa heitä suorittamaan Finanssialan Keskusliiton auktorisoiman Sijoituspalvelututkinnon (APV1). Tutkinnolla pyritään varmistamaan, että kaikilla sijoituspalveluihin liittyvissä asiakaspalvelutehtävissä työskentelevillä on tehtävien hoitamiseksi riittävät tiedot ja ammattitaito. Finanssialan Keskusliitto määrittelee Sijoituspalvelututkinnon tavoitteita seuraavasti:

Tutkinto on vaatimuksiltaan monipuolinen ja se kattaa perusteet keskeisiltä sijoituspalvelutehtävissä tarvittavilta osaamisalueilta. Tutkinnon vaatimukset on jaettu seitsemään aihealueeseen, joista kolme ensimmäistä perehdyttää suorittajan markkinoiden rakenteeseen, yritystalouteen sekä instrumentteihin. Seuraavaksi otetaan palvelun tarjoajan näkökulma ja käsitellään sijoittajille tarjottavat palvelut, sekä sijoituspalvelujen tarjoajia koskevat menettelytapasäännöt. Sijoituspalveluissa pääpaino kohdistuu varainhoitopalveluihin, eli sijoitusrahastoihin ja yksilölliseen varainhoitoon sekä vakuutuspalveluihin. Tutkintovaatimusten seitsemännessä aihealueessa tarkastellaan niin verotusta kuin perhe- ja perintöoikeuden perusteita sijoittajan näkökulmasta. (Finanssialan Keskusliitto 2011, 2.)

Tarkasteltu valmennus kestää noin viisi kuukautta ja sisältää kolme lähiopetuspäivää, joiden välillä on itseopiskelua verkossa. Lähipäivät järjestetään Helsingissä, jonne muualla Suomessa työskentelevät matkustavat. Lähiopetustilanteiden tukena käytetään verkko-oppimisympäristöä, oppimateriaaleja sekä verkossa tehtäviä harjoitustehtäviä. Opiskelu toteutetaan joustavasti työn ohessa vuorottelemalla lähiopetustilanteiden ja itsenäisen verkko-opiskelun välillä. Verkko-oppimisympäristönä toimii Discendum Oy:n Optima, jossa oppijoilla on käytössään keskustelualue, työkalu tehtävien suorituksen seurantaan sekä jokaiseen kolmeen jaksoon liittyvät aikataulut, oppimistavoitteet,

ennakkotehtävät, lukumateriaalit sekä lähipäivänä käytetyt kouluttajien opetusmateriaalit.

## 4.2 Aineiston keräys ja kohdejoukko

Pelkistetyimmillään laadullisella aineistolla tarkoitetaan sellaista aineistoa, joka on ilmiänsuhtaan tekstiä (Eskola & Suoranta 2008, 15). Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumuodot ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71-72.) Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia haastateltavien laadullisia mielipiteitä ja tuntemuksia. Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, miksi emme hyödyntäisi sitä, että tutkittavat voivat itse kertoa itsestään (Robson 1995, 227). Tämä on yksinkertaisuudessaan haastattelun ja kyselyn idea.

Metsämuurosen (2006, 88) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on enemmän tai vähemmän avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille. Haastatteluja voidaan tehdä useammalla eri tavalla. Fontana ja Frey (2000, 361) mainitsevat esimerkkeinä kasvotusten tehtävän yksilö- ja ryhmähaastattelun, postitetun tai paikan päällä kerätyn lomakehaastattelun sekä puhelinhaastattelun. Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu tai avoin. Strukturoidussa haastattelussa on kaikki kysymykset määritelty ennalta ja ne kysytään samalla tavalla ja samassa järjestyksessä kaikilta informanteilta. Puolistrukturoidussa haastattelussa puolestaan kysymysten järjestystä voidaan vaihdella tilanteen mukaan, kysymykset voidaan kysyä eri tavalla tai voidaan tutkijan harkinnan mukaan jopa kysyä eri kysymyksiä tilanteen niin vaatiessa. Avoin haastattelu ei noudata mitään ennalta mietittyä kaavaa, vaan etenee enemmänkin vapaan keskustelun tavoin, pitäytyen kuitenkin tietyssä aiheessa.

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin lomakehaastattelulla, joka lähetettiin informanteille sähköpostitse. Kyseessä on siis postitettu lomakehaastattelu tai kysely riippuen siitä, pidetäänkö haastattelun edellytyksenä tutkijan ja informantin välistä verbaalista vuorovaikutusta (vrt. Fontana & Frey 2000, 361; Hirsjärvi & Hurme 2008, 42-45). Aineistoa ei haluttu kerätä kasvotusten tapahtuvalla haastattelulla kolmesta syystä. Ensinnä-

näkin informantit työskentelevät eri puolilla Suomea ja tutkimukseen haluttiin saada mukaan henkilöitä myös pidemmän matkan päästä. Tämän tutkimuksen puitteissa tutkijalla ei ollut mahdollisuutta matkustaa muualle haastatteluja keräämään kasvotusten. Toiseksi opinnäytetyöntekijä työskentelee itse toimeksiantajalla, jolloin riskinä on, että opiskelukokemuksia kartoittava haastattelu koetaan uhkaavana tai hyökkäävänä tilanteena, jolloin informantit saattavat pyrkiä antamaan sellaisia vastauksia joita odottaa työnantajansa haluavan kuulla (Mäkelä 1998, 51). Kolmantena syynä oli kasvotusten tehtävän haastattelun vaatimien resurssien määrä verrattuna siitä saatuun lisäarvoon toimeksiantajan näkökulmasta. Oletuksena oli, että lomakehaastattelulla saadaan tarpeeksi syvällistä ja monipuolista tietoa toimeksiantajan hyödynnettäväksi ja tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.

Laadullisissa tutkimuksissa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Siksi on tärkeää, että tutkimuksen informantit tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai, kuten tässä tutkimuksessa, heillä on oma kohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta. Tämän takia informanttien valinta ei tule olla satunnaista, vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. Kriteerinä ei olekaan määrä vaan laatu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86; Eskola & Suoranta 2008, 18.)

Tämän opinnäytetyön kohdejoukko on rajattu edellisessä kappaleessa kuvatun Sijoituspalvelututkintoon valmentavan koulutuskokonaisuuden suorittaneisiin henkilöihin, jotta informanttien kokemukset olisivat verrattavissa keskenään. Jotta henkilöillä olisi opiskelukokemuksensa vielä muistissa, rajattiin kohdejoukko henkilöihin, jotka ovat aloittaneet valmennuksen korkeintaan yhdeksän kuukautta aiemmin. Kohdejoukko on siis kolmen erillisen, mutta samansisältöisen valmennuksen käyneet työntekijät. Yhteensä näille kolmelle valmennukselle osallistui 84 työntekijää. Valmennusten toteutusajankohdat olivat 25.8.2010 - 12.1.2011, 24.11.2010 - 13.4.2011 ja 11.1.2011 - 14.4.2011.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa riittävän näytteen kokoa kuvataan saturaatiolla. Tämä tarkoittaa sitä, että uudet tapaukset eivät tuo tutkimusongelman kannalta enää uutta, aiemmasta poikkeavaa tietoa ja ne alkavat toistaa itseään. Haasteena on tietysti se, ettei

tuota rajaa voi ennalta tietää. (Mäkelä 1998, 52; Tuomi & Sarajärvi 2009, 87.) Mäkelä ehdottaakin, että liian suuren aineiston keräämisen sijaan analysoitaisiin ensin huolellisesti pienempi aineisto. Tämän jälkeen voidaan päättää minkälainen lisäaineisto on tarpeen. Kriittikkä saturaation käsite on saanut siitä, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa ajatellaan jokaisen tapauksen olevan yksilöllinen ja siten saturaatiota ei voitaisi koskaan saavuttaa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 60).

#### **4.3 Tutkimuksessa käytetty kysely**

Kysely (Liite 4) toteutettiin huhtikuussa 2011 lähettämällä valmennuksella opiskelleille työntekijöille saatekirje (Liite 1) sähköpostitse, josta itse kyselyyn pääsi linkin kautta. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa yksi viikko. Viikon aikana lähetettiin vielä kaksi muistutuskirjettä (Liite 2; Liite 3), joiden tuloksena saatiin kummallakin kertaa pari vastausta lisää. Ensimmäinen saatekirje lähetettiin perjantaina 8.4. Muistutuskirjeet lähetettiin tiistaina 12.4. ja torstaina 14.4. Kysely toteutettiin Microsoft SharePoint 2003 Survey Tool –työkalun avulla.

Jotta tutkimuksessa käytetty kyselylomake olisi ollut mahdollisimman toimiva, selkeästi ymmärrettävä, eivätkä kysymykset olisi aiheuttaneet väärinkäsityksiä, testattiin kyselyn toimivuus kahdella tutkimuksen ulkopuolisella henkilöllä. Kumpikin pohti kysymyksiä omista lähtökohdistaan. Testihenkilöiden palautteen pohjalta kysymyksien sanamuotoa selkeytettiin ja kaksi kysymystä yhdistettiin. Tämän jälkeen kyselylomake tarkastutettiin toimeksiantajan yhteyshenkilöllä, jonka palautteen pohjalta poistettiin vielä kolme sisältöään epäolennaista kysymystä.

Kyselyssä oli alussa neljä strukturoitua kysymystä, joista kahdella ensimmäisellä kartoitettiin vastaajien taustamuuttujia ja kahdella seuraavalla arvosanaa asteikolla 1-5 valmennuskokonaisuuden kiinnostavuudesta ja monimuoto-opetuksen toimivuudesta valmennuksella. Kyselyn loput 16 kysymystä olivat kaikki avoimia, jotta vastaaja voisi mahdollisimman tarkasti omin sanoin tuoda mielipiteensä esille. Avoimet kysymykset oli jaettu aihealueisiin: oma opiskelu valmennuksen aikana (kuusi kysymystä), yhteisöllisyys ja vuorovaikutus (viisi kysymystä) ja opiskelu Optimassa (viisi kysymystä).

”Oma opiskelu valmennuksen aikana” teeman kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan sel-  
laisia asioita, joiden nähtiin vaikuttavan kunkin omaan opiskeluun valmennuksen aika-  
na. Kysymykset laadittiin sen pohjalta, mitä viitekehyksen perusteella koettiin merkityk-  
sellisiksi yksilön monimuoto-opiskelun kannalta.

Verkko-opiskelua käsittelevässä kirjallisuudessa on vuorovaikutusta käsitelty laajasti  
osana oppimista. Koska se on kirjallisuuden ja monien aiempienkin tutkimusten perus-  
teella olennainen verkko-opiskelun alue, muodostettiin siitä tähän tutkimukseen oma  
teemansa ”yhteisöllisyys ja vuorovaikutus.” Teeman kysymyksillä pyrittiin selvittämään  
työntekijöiden kokemuksia verkkovuorovaikutuksesta valmennuksen aikana.

”Opiskelu Optimassa” teeman kysymyksillä pyrittiin selvittämään miten vastaajat koki-  
vat opiskelun verkko-oppimisympäristö Optimassa ja samalla selvittämään heidän ko-  
kemuksiensa perusteella parannusta kaipaavia ja jo nyt hyvällä mallilla olevia asioita.

#### **4.4 Aineiston analysointitapa**

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi on aineistosidonnaista ja riippuu osin myös  
tutkijan kyvyistä ja luovuudesta, toisin kuin kvantitatiivisessa analyysissä, jossa käyte-  
tään standardisoituja tilastollisia analyysimenetelmiä (Uusitalo 2001, 82). Tutkimuksessa  
käytetyn analyysitavan kuvaamisella pyritään helpottamaan lukijan mahdollisuuksia seu-  
rata tutkijan päättelyä ja siten lisätä johtopäätösten luotettavuutta sekä tutkimuksen  
arvioitavuutta. Laadullisissa menetelmissä tulkintaa tapahtuu analyysin kaikissa vaiheis-  
sa: aineiston käsittelyssä, luokittelussa ja varsinaisessa tulkinnassa. Analyysin hyvä arvi-  
oitavuus edellyttää, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä. Kun tutkijan aja-  
tustenkulku esitellään mahdollisimman avoimesti, voidaan tarjota lukijalle mahdollisuus  
seurata sitä ja samalla mahdollistetaan analyysin parempi arvioitavuus. Ongelmana on,  
että aina nämä osin intuitiivisetkin ratkaisut eivät ole selviä edes tutkijalle itselleen.  
(Mäkelä 1998, 40; Eskola & Suoranta 2008, 20, 208.)

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan dokumenttien sisällön sanallista kuvaamista. Sillä pyri-  
tään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon niin, että aineiston sisältämä  
informaatio säilyy (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Sisällönanalyysia on monenlaista,

mutta tässä tutkimuksessa aineiston analysointi lähtee liikkeelle sen teemoittelusta. Teemoittelussa laadullista aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan, tavoitteena löytää kutakin teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93; Eskola & Suoranta 2008, 152). Tässä tutkimuksessa on jo haastattelukysymykset laadittu teemojen mukaan, jolloin nämä aihealueet muodostavat teemoittelulle luonnollisen lähtökohdan.

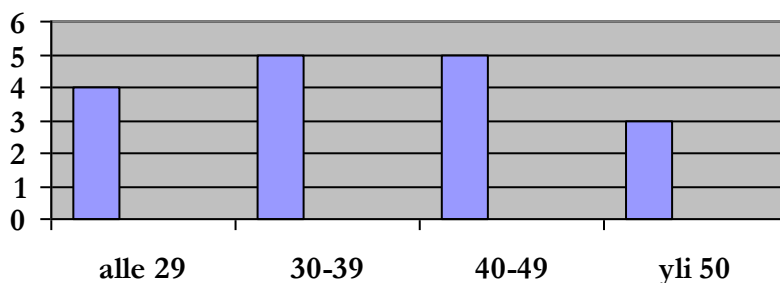
Analyysin aluksi kunkin kysymyksen alle kerättiin kaikki siihen liittyvät vastaukset. Vastaukset ryhmiteltiin etsimällä niistä yhdistäviä tekijöitä. Vastausten ryhmittely tehtiin vastauksen sisällön ja luonteen (esim. positiivinen & negatiivinen kommentointi) mukaan, jotta löydettäisiin mahdollisia yhtäläisyyksiä. Johtopäätökset ovat luotettavammalla pohjalla, kun ne eivät perustu vain yksittäisiin kommentteihin. Ryhmittelyllä pyrittiin paljastamaan vastausten joukosta uusia teemoja, jotka auttaisivat aineiston sisällön hahmottamisessa. Vastausten ryhmittelyllä aikaan saaduista alateemoista pyrittiin etsimään vastauksia tutkimusongelmiin.



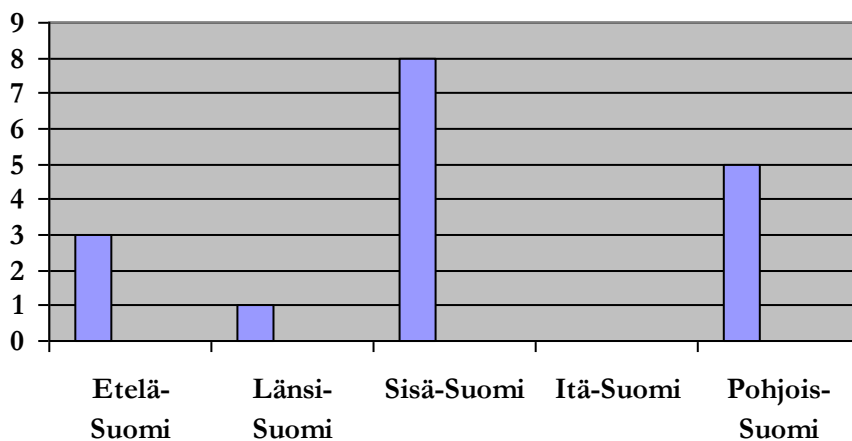
## 5 Tutkimuksen tulokset

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 145) pitävät aineiston kuvailua analyysin perustana. Kuvailulla pyritään kartoittamaan henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia ja piirteitä, jotta voitaisiin vastata kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen tulokset, joiden pohjalta tehdään aineiston analyysi ja johtopäätökset. Tulokset esitetään saman teemoittelun mukaan, jota käytettiin myös kyselyn teemoina.

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 17 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi jäi 20,2. Kyselyn alussa olevilla neljällä informanttien taustamuuttujia kartoittavalla kysymyksellä pyrittiin selvittämään onko iällä tai alueella vaikutusta siihen miten valmennus ja verkko-opiskelu on koettu. Ikäjakauman puolesta vastaajat sijoittuvat tasaisesti kaikkiin luokkiin (kuvio 4), mutta alueissa on paljon enemmän vaihtelua (kuvio 5, Itä-Suomen alueella ei yhtään vastaajaa). Vastaajien mielipiteissä ja kokemuksissa ei ollut havaittavissa selvää jakaumaa ikäryhmien tai alueen mukaan. Valmennuskokonaisuuden kiinnostavuutta kartoittavan kysymyksen keskiarvo oli 4,35 ja monimuoto-opetuksen toimivuus valmennuksella puolestaan 3,94.



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma



Kuvio 5. Vastaajat alueittain

## 5.1 Oma opiskelu valmennuksen aikana

Valmennuksen oppimistavoitteista ei kenelläkään ollut mitään epäselvää. Tämä periaatteessa oli odotuksenakin, mutta asia haluttiin silti varmistaa. Oppimistavoitteiden selkeys on olennainen osa sitä, että oppija kykenee menestyksellä oppimaan uutta. Aiheesta kerrottiin tarkemmin kappaleessa 2.4. Jos tavoitteet ovat epäselvät, voi opiskelu jäädä helposti epämääräiseksi puuhailuksi ja tällainen olisi vaikuttanut myös vastaajan kokemuksiin muihin kysymyksiin liittyvissä asioissa.

Vastaajilla oli melko yhtenäinen linja siinä, missä itseopiskelu valmennuksen aikana järjestettiin. Vain kaksi henkilöä kertoi opiskelevansa osin työpaikalla, kaikki loput opiskelivat kotona iltaisin ja viikonloppuisin. Vastauksista oli kuitenkin aistittavissa ha lukkuutta opiskella enemmän töissä. Noin puolet vastaajista vaikuttikin suhtautuvan negatiivisesti siihen, että he joutuivat opiskelemaan vapaa-aikana.

*”Itseopiskeluun ei meinannut löytää aikaa ja jatkuvasti on tunne, ettei ole ehtinyt opiskella tarpeeksi. Erityisesti lukeminen on haastavaa, sillä kotiololoissa lukurauhan löytäminen on vaikeaa, kun perheessä on pieniä lapsia.”*

Enemmistöllä oli selvästi ajanpuutteesta aiheutuvia ongelmia opiskeluajan järjestämisessä. Syinä mainittiin muun muassa työkiireet ja lapset kotona. Osalla kiireet aiheuttivat itseopiskelun jäämisen viime tippaan ja siksi melko pintapuoliseksi.

*”Aikaa ei tahtonut löytyä kotona... Töissä yritin hiukan, mutta kyllä opiskelu jäi paljon kurssipäivien varaan.”*

Verkossa olleet harjoitustehtävät koettiin hyödyllisiksi. Tehtävien koettiin hyvin keskityvän aihealueen tärkeimpiin asioihin ja siten kiteyttävän olennaista. Monet kokivat hyödyllisenä sen, että harjoitustehtävät ikään kuin pakottivat ottamaan aiheista selvää ja toimivat siten kannustimena tiedonhakuun. Tehtävien avulla työntekijät myös joutuivat ajattelemaan asioita enemmän kuin pelkästään lukemalla. Oikeastaan ainoana miinuksena tehtäviin liittyen mainittiin se, ettei niiden tekeminen ollut kovin hyödyllistä jos ei ollut lukenut ensin tehtäviin liittyvää oheismateriaalia.

Vastaajat kokivat verkko-opiskelussa olevan samankaltaisia etuja, kuin mitä jo viitekehysssäkin mainittiin (kappale 3.7 Verkko-oppiminen henkilöstökoulutuksessa). Suurin osa mainitsi etuna opiskelun riippumattomuuden ajasta, jolloin sen sovittaminen omiin, ilmeisen kiireisiin, aikatauluihin on helpompaa. Etuina nähtiin myös verkko-opiskelun paikkajoustavuus, matkusteluun käytetty aika vähenee, kun myös töissä tai kotona pääsee Optimassa opiskelemaan. Verkko-opiskelu nähtiin myös muuta opiskelua hyvin tukevana ja ohjaavana tapana, sekä helppona ja nopeana oppimateriaalin jakamisen välineenä.

Ehkä mielenkiintoisin kommentti tuli henkilöltä, joka ei kokenut työn ohessa opiskelun onnistuvan hänen sanoessaan ”opiskelu ei ole työtä.” Eihän se tosiaan ole sama kuin päivittäisten työtehtävien tekeminen. Toisaalta kun monet yritykset pyrkivät työntekijöiden elinikäiseen oppimiseen, voidaan säännöllisesti muuttuvien ja kehittyvien työtehtävien takia pitää työtä oppimisena. Työnantajalla on jopa oikeus edellyttää, että työntekijät oppivat työssään uusia työtapoja ja uusien työkalujen käyttöä. Uuden oppiminen kuuluu siis osaksi työtä. Kappaleessa 3.3 Verkko oppimisympäristönä todettiin myös työn ja oppimisen yhdistyvän aikuisen oppijan oppimisympäristönä.

Puutteet, joita verkko-opiskelussa koettiin olevan, voidaan jakaa kolmeen aiheeseen: materiaalit, ohjaus ja keskustelun hankaluus. Vaikka harjoitustehtävät koettiin hyödyllisiksi, niihin liittyvät materiaalit ja lähipäivien luentomateriaalit koettiin hankalaksi löytää Optimasta. Otsikoinnit eivät olleet tarpeeksi selkeitä sisältöön nähden ja osa materiaaleista julkaistiin työntekijöiden käyttöön liian myöhään. Kouluttajan rooli Optimassa on varsin vähäinen, josta aiheutuva seurannan puute ja liika oma vastuu nähtiin opiskelua heikentävänä asiana. Ohjaajan poissaolo myös hankaloitti epäselvien asioiden selvittämistä verkossa kysymällä. Tähän liittyy myös keskustelun hankaluus. Niin työntekijät kuin ohjaajakin käyttivät Optimaa sen verran harvakseltaan, että kysymyksiin vastausten saaminen ja aktiivinen keskustelu koettiin liian hitaaksi.

*”Ei saa heti vastausta keneltäkään johonkin asiaan mikä jää askarruttamaan.”*

Optimassa on ominaisuus jolla saa omaan sähköpostiin muistutuksen aina kun esimerkiksi keskustelualueella on kirjoitettu uusi viesti, mutta tämä muistutus lähetetään vain kerran vuorokaudessa. Näin ollen vastausta voisi odottaa aikaisintaan seuraavana päivänä, vaikka hyödyllisintä olisi saada vastaus mieltä askarruttavaan asian mahdollisimman pian. Oppiminen kun on tehokkainta juuri siinä tilanteessa, missä uutta tietoa tarvitaan (Alamäki & Luukkonen 2002, 17).

Vastaajien kokemukset siitä, pidetäänkö verkko-opiskelua vai lähipäivää parempana tapana oppia, painottui selkeästi lähipäivään. Noin puolet oli kokonaan lähipäivän kannalla ja toinen puolikas lähipäiviä ja verkko-opiskelua yhdistelevän monimuoto-opiskelun kannalla, painottuen kuitenkin lähipäivään. Ainoastaan yksi henkilö piti verkko-opiskelua tehokkaampana, koska se sopi hänen itsenäiseen opiskeluryhtiinsä. Lähipäivän etuna nähtiin selkeästi sen vuorovaikutuksen helppous ja nopeus. Epäselvien asioiden selkeyttäminen käy sujuvammin ja kokemusten jakaminen ja reflektio on sujuvampaa kuin verkossa. Myös motivaation koettiin pysyvän paremmin opiskelua kohtaan, kun tapaa mielenkiintoisia asiantuntijaluennointisijoita, sekä saa työpaikalla tai kotona opiskelun sijaan keskittyä vain itse aiheeseen. Monimuoto-opetuksen kannattajat eivät varsinaisesti osanneet nimetä tarkkoja seikkoja miksi verkko-opiskelu on hyvä olla osana kokonaisuutta. He kuitenkin kokivat sen tukevan muuta opiskelua. Myös Kalliala (2002, 30-31) on sitä mieltä, että monimuoto-opetuksella voidaan oppimista tehostaa merkittävästi, kuten jo kappaleessa 3.5 Opetus verkossa todettiin.

Kappaleessa 3.6 Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys verkossa esitettiin yhdeksi verkko-opiskelun puutteeksi sosiaalisen paineen puuttuminen (Hakkarainen, 2001, 28). Tämä oli havaittavissa myös parin informantin vastauksista, kun he totesivat verkosta puuttuvan ohjauksen hidastavan jossain määrin opiskelun etenemistä. Siksi he pitivätkin lähipäiviä hyödyllisinä välietappeina, jotka ikään kuin pakottivat heidät opiskelemaan.

*”...ilman lähipäiviä en varmaan olisi saanut tehtyä tehtäviä verkossa.”*

## 5.2 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus

Optimassa olevaa keskustelualuetta työntekijät eivät juuri käyttäneet ohjeistetun itsensä esittelyn lisäksi. Muutamia harvoja kysymyksiä esitettiin materiaalista tai Optiman käytöstä. Vastaajat eivät koekaan keskustelualuetta kovin merkittävänä osana tämän valmennuksen verkko-opiskelua. Muutamat mainitsevat seuranneensa keskustelualuetta ja lukeneensa kaikki viestit, muuta suurin osa ei edes sitäkään. Suurin syy tähän on varmasti se mikä mainittiin jo verkko-opiskelun huonoissa puolissa, eli keskustelun hitaus ja hankaluus. Toisaalta opiskeluun liittyvistä aiheista on kaikilla mahdollisuus keskustella myös kollegojen kanssa omalla työpaikalla, joka vähentää tarvetta käydä keskustelua verkossa. Lisäksi yrityksessä on käytössä erillinen chat-ohjelma, jolla voi keskustella kollegojen kanssa nopeasti ilman, että joutuu kirjautumaan erilliseen verkkoympäristöön. Tätä chat-ohjelmaa osa vastaajista oli käyttänytkin.

Kasvotusten keskustelu koetaankin ehdottomasti paremmaksi tavaksi keskustella ja perustella omia mielipiteitään. Valtaosa vastaajista on tätä mieltä, koska tällöin mukana on myös eleet ja ilmeet ja väärinymmärrysten mahdollisuus pienenee. Lisäksi keskustelun aiheista viriää niin paljon lisäkysymyksiä, että nekin on helpompi huomioda kasvotusten keskustellessa. Muutaman mielestä verkossa ja kasvotusten keskustellessa ei ole mitään eroa. Vain yksi vastaaja piti verkkokeskustelua parempana vaihtoehtona.

*”Kasvotusten. Tuolloin tulevat eleet ja ilmeet myös esiin. Kasvotusten keskustelu on myös nopeampaa ja tehokkaampaa, vähemmän väärinymmärryksiä.”*

Yhteisöllinen oppiminen koettiin tärkeäksi, mutta verkkokeskustelu ei vastaajien mielestä ollut siihen sopivin muoto. Oppimista muiden kanssa vuorovaikutuksessa hyödynnettiin lähinnä valmennuksen lähipäivillä ja omalla työpaikalla kollegoiden kanssa. Jälleen suurimmaksi esteeksi tuntuu nousevan keskustelun alueen hitaus vuorovaikutuskanavana. Tässä mielessä chat koetaankin hieman parempana vaihtoehtona. Eräs vastaaja esittääkin, että valmennuksella voisi olla ennalta sovitut ajat jolloin mahdollisimman moni pyrkisi olemaan verkossa paikalla opiskelemassa yhdessä. Toisaalta monet myös kokivat yhteisöllisen oppimisen merkityksen tällä valmennuksella vähemmän tärkeäksi ja siksi lähipäivillä tapahtuvan vuorovaikutuksen riittäväksi.

*”Kun opiskellaan ammattiin liittyviä asioita, pystyy asioista keskustelemaan myös kollegoiden kanssa työpaikalla. Ajatusten vaihto muitten kanssa on tärkeää.”*

Mahdollinen työntekijöiden välinen vertaisarvointi nähtiin kautta linjan turhana oppimistapana tällä valmennuksella. Toisaalta se ei ole edes välttämättä mikään ihme, kun tarkastelee vastaajien kokemuksia opiskeluajan löytymisen hankaluudesta – muiden työntekijöiden tekemien töiden arvointi olisi taas yksi tehtävä lisää jo muutenkin kiireiseen aikatauluun. Myös tämän hetkiset valmennuksen itseopiskelutehtävät ovat sellaisia, ettei niistä saada vertaisarvioinnilla suurta lisäarvoa. Yksi vastaaja jäi kyllä kaipaamaan kouluttajan palautetta sellaisiin tehtäviin, joissa oli ilmoitettu viimeinen palautuspäivä.

Vastaukset siihen, millaista tukea ja kannustusta vastaajat olisivat valmennuksen aikana kaivanneet, voitiin jakaa neljään aiheeseen: lisää aikaa, motivointia, vertaistukea tai ei mitään. Opiskeluajan löytäminen koettiin hankalaksi ja sitä toivottiin lisää, tai esimerkiksi esimiehen tukea sopivan ajan järjestämiseen. Kannustusta kaivattiin lisää jotta motivaatio pysyisi yllä koko valmennuksen ajan, mutta tarkemmin vastaajat eivät määritelleet, minkälaista kannustusta he kaipaisivat. Pari vastaajaa ehdotti vertaistuen järjestämiseksi ja motivaation ylläpitämiseksi ennalta sovittuja ajankohtia, jolloin mahdollisimman moni työntekijä pääsisi kokoontumaan joko virtuaalisesti tai esimerkiksi konttoritasoisessa oppimisryhmässä tarkoituksenaan keskustella valmennuksen tehtävistä. Vaikka työntekijät eivät olleetkaan kovin innokkaita tällaiseen yhteisölliseen oppimiseen verkko-oppimisympäristön välityksellä, koettiin se kuitenkin tärkeäksi ja mieluummin vaikka omalla työpaikalla pienryhmissä tapahtuvaksi. Muutama itseohjautuvampi vastaaja piti valmennuksen tavoitteita ja opiskelua niin selkeänä, etteivät lisää tukea kaivanneet.

### **5.3 Opiskelu Optimassa**

Itse verkko-oppimisympäristö Optiman käytöstä on melko ristiriitaisia kommentteja. Toisaalta ollaan sitä mieltä, että Optiman käyttö on helppoa ja selkeää ja tarvittava tieto löytyy hyvin jäseneltynä. Toisaalta Optimaa pidetään ulkoasultaan ja rakenteeltaan sekavana, sivujen otsikointi ei antanut tarpeeksi osviittaa sisällöstä ja jotkut sivut koet-

tiin löytyvän liian monien linkkien takaa. Osa tästä mielipiteiden hajautumisesta selittyy varmasti kunkin yksilöllisellä mieltymyksellä, kuten monissa muissakin tietokoneohjelmissa.

Verkossa ollut opiskelumateriaali koettiin kauttaaltaan hyväksi ja hyödylliseksi apuvälineeksi valmennuksen oleellisimpien asioiden löytämisessä ja kertaamisessa. Kritiikkiä kuitenkin annettiin siitä, että aina materiaali ei ollut ajoissa käytettävissä. Optimassa on harjoitustehtävät ja ennakkolukemisto jo valmiina työntekijöiden käytettävissä, mutta kouluttajien lähipäivillä käyttämät luentomateriaalit julkaistiin Optimassa jokseenkin vaihtelevalla aikataulutuksella. Osa olisi halunnut luentomateriaalit nopeammin käyttöönsä ja osa jo ennen lähipäivää. Myös harjoitustehtävät mallivastauksineen koettiin hyödyllisiksi opiskelun tukimateriaaleiksi.

*”Koottu materiaali ja linkit helpottivat opiskelua huomattavasti.”*

Optiman rakenteen selkeys ja materiaalin kattavampi saatavuus sieltä koettiin jopa niin tärkeiksi asioiksi, että ne olisivat paremmalla tolalla ollessaan saattaneet lisätä verkkooppimisympäristön käyttöä. Yleisin asia jolla Optiman käyttöä olisi saatu aktiivisempaan suuntaan, oli selkeä opiskeluun varattu aika. Melkein puolet vastaajista kuitenkin eivät osanneet nimetä mitään sellaista asiaa, joka olisi saanut heidät käyttämään Optima aktiivisemmin.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että nykyinen jako Optimassa tapahtuvan verkko-opiskelun ja lähipäivien kesken on hyvä ja riittävän tasapainoinen. Osa kuitenkin painottaisi enemmän lähipäiviä, koska he kokevat oppivansa paremmin kasvotusten ja suorassa vuorovaikutuksessa kouluttajien kanssa. Löytyipä joukosta myös yksi joka olisi suorittanut valmennuksen mieluiten pelkästään verkossa opiskellen.

Melkeinpä kaikki vastaajat pitivät tärkeänä mahdollisuutta palata Optimaan kertamaan opiskelumateriaaleja. Valtaosa ei vielä ollut itse ehtinyt palata Optimaan materiaalien pariin, mutta aikoi näin kuitenkin tehdä lähiaikoina. Selvästi kuitenkin ajanpuute on tässäkin asiassa esteenä. Neljä vastaajaa kuitenkin oli sitä mieltä, että tällainen verkkooppimisympäristön hyödyntäminen kertaukseen ei ole tarpeellista.

## 6 Pohdinta

Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei ole hypoteeseja, on opinnäytetyöntekijällä kuitenkin ollut jonkin asteisia odotuksia tutkimuksen tuloksista. Näillä työhypoteeseilla on jossain määrin ollut vaikutusta tutkimuksen etenemiseen ja ne ovat muotoutuneet osin käytännön kokemuksista ja osin viitekehyksessä käytetyn kirjallisuuden perusteella. Eskola ja Suoranta (2008, 20) suosittelevatkin tällaisten työhypoteesien käyttöä, kunhan ne tiedostetaan ja otetaan huomioon tutkimuksen esioletuksina. Tarkoituksena on, että tutkija voi yllättyä tai oppia tehdessään analyysia. ”Aineistojen avulla tutkimuksen tekijä voi löytää uusia näkökulmia, ei vain todentaa ennestään epäilemäänsä.”

Tällaisina työhypoteeseina voidaan pitää tutkijan käsitystä siitä, että parantamisen varaa löytyisi työntekijöiden mielenkiinnon herättämisessä ja motivoinnissa koulutuksen tukena olevan verkko-oppimisympäristön aktiivisempaan käyttöön. Oppimista puolestaan voitaisiin tehostaa erilaisten tehtävien ja työkalujen avulla, sekä vuorovaikutusta lisäämällä.

Tutkimuksen tavoitteena on saada vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Millä tavoin toimeksiantajan verkko-oppimisympäristöä voidaan hyödyntää paremmin osana koulutuskokonaisuutta?
- Miten työntekijät suhtautuvat verkko-oppimisympäristössä opiskeluun?
- Mikä on verkko-opetuksen nykytila tutkitussa valmennuksessa?
- Millaisin keinoin verkko-opiskelua voidaan parantaa?

Tässä kappaleessa esitetään empiirisen tutkimuksen tuloksien perusteella johtopäätökset tutkimuskysymyksiin. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

### 6.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Työntekijät järjestivät verkko-opiskelunsa kotona ja omalla ajallaan, iltaisin ja viikonloppuisin. Sopivan ja rauhallisen opiskeluajan löytäminen koettiin usein hankalaksi, muun muassa kiireisen perhe-elämän takia. Vastauksista oli selkeästi aistittavissa haluk-



kuutta opiskella myös työpaikalla ja työajan puitteissa, mutta tällaiseen järjestelyyn ei ollut mahdollisuutta työkiireiden takia.

Mäki (2010, 75) on tutkinut OP-Pohjola-ryhmän työntekijöiden kokemuksia verkko-koulutuksesta ja tullut myös siihen tulokseen, että henkilöstökoulutuksessa käytettävän verkko-opiskelun yhtenä suurimpana haasteena on opiskeluun käytettävän ajan löytäminen. Hän pohtiikin sitä, miten opiskeluajan löytämisen vaikeus rajoittaa verkko-opiskelun etuna pidettyä riippumattomuutta ajasta. Myös opiskelupaikan suhteen tulee jo paljon rajoitteita, jos sitä ei voi ajanpuutteen takia tehdä muualla kuin kotona vapaa-ajalla.

Toimeksiantajayritys on kevään aikana ottanut käyttöön toimintamallin, jonka tarkoituksena on selkeyttää muun muassa keskitettyjen tietoiskutyypipisten katsauksien tarjontaa tiettyyn viikoittaiseen ajankohtaan. Samalla tuota ajankohtaa pyritään rauhoittamaan myös kunkin työntekijän itseopiskeluun. Tässä mielessä valmennuksella opiskelleiden toiveisiin opiskeluajan järjestämisestä työajalla on vastattu, tarjoamalla viikoittainen ajankohta, jota kannustetaan käyttämään omaan henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Työntekijät eivät ole kovin innokkaita keskinäiseen vuorovaikutukseen verkko-oppimisympäristö Optimassa. He kokevat lähipäivillä tapahtuvan kanssakäymisen kollegoiden kanssa riittävän kokemusten reflektointiin. Kaikilla on myös omalla työpaikalla osaavia kollegoita joiden kanssa keskustelun katsotaan riittävän avartamaan omia näkemyksiä opiskeltavista asioista. Kaikilla työntekijöillä on myös käytössään chat-ohjelma, joka ei vaadi kirjautumista erilliseen ympäristöön, toisin kuin Optima. Tätä chat-ohjelmaa jotkut vastaajista käyttivätkin pienimuotoiseen ajatusten vaihtoon ja kysymysten esittämiseen opiskelutovereiltaan. Optimassa keskustelun hankaluus onkin varmasti yksi syy siihen, miksi vuorovaikutus verkko-oppimisympäristössä on niin vähäistä. Kirjautuminen erilliseen järjestelmään, vastausten odottelu ja muutenkin puutteelliseksi koettu aika nostavat kynnystä käydä keskustelua Optiman keskustelualueella. Keskustelun vähäisyys saattaisi johtua myös siitä, että valmennuksen ohjaaja ei ole kovin aktiivisesti mukana verkkokeskustelussa ja siten innostamassa muitakin siihen mukaan.

Vaikka kappaleessa 3.6 Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys verkossa esitettiin Mannisen (2001, 66) todenneen, että verkon keskusteluryhmillä on saatu aikaan hyviä oppimistuloksia, näin ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen valmennuksen osalta. Viitekehyksessä todettiin myös, että verkossa laadukkaan vuorovaikutuksen edellytyksenä on se, että keskustelijat suunnittelevat mitä sanovat ja että he kokevat muiden tosiaan lukevan viestejään (Arvaja & Mäkitalo-Siegl 2006, 136). Valmennuksen keskustelualueen käyttöä saattoikin heikentää se, etteivät työntekijät uskoneet muiden lukevan heidän kirjoituksiaan keskustelualueella. Lisäksi laadukkaiden viestien kirjoittaminen olisi vaatinut enemmän aikaa ja panostusta. Toisaalta vuorovaikutusta ei saisi ehdoin tahdoin siirtää verkkoon, vaan se pitäisi pitää kasvotusten tapahtuvana aina kun mahdollista (Lifländer 1999, 46).

Koska verkkokeskusteluun osallistumisen on huomattu sitovan oppijoita opiskeluun ja ohjaavan heitä enemmän refleктоivaan ja syvällisemmin prosessoivaan oppimistyyliin (Nevgi & Tirri, 2001, 120), voitaisiin pienimuotoisilla keskusteluun kannustavilla tehtävillä kokeilla saadaanko oppimistuloksia parannettua. Vuorovaikutusta ei synny verkko-ympäristöön itsestään, vaan sen sisältö ja siellä olevat tehtävät täytyy laatia niin, että ne tukevat vuorovaikutteisen oppimisyhteisön syntyä (Kiviniemi 2001, 83).

Vastaajat kokevatkin tärkeäksi osallistumisen yhteisöihin, joissa vuorovaikutuksessa muiden kanssa he voivat kasvattaa ymmärrystään asioista. Yhdessä oppimista pidetään tärkeänä, mutta verkko-oppimisympäristöä ei koeta sille luonnolliseksi paikaksi. Esimerkiksi chat voisi toimia vastaajien mielestä vain pinnallisessa ajatuksenvaihdossa. Ongelmaksi pienimuotoisten keskusteluun kannustavien verkkotehtävien kanssa saattaa muodostua seikka, joka jo aiemmin todettiin. Aikuisten läsnäolo verkossa ei ainakaan toistaiseksi ole vielä niin intensiivistä, että se loisi yhteisöllisyydelle ja vuorovaikutukselle oppimista aikaansaavat edellytykset (Hakkarainen, 2001, 22). Yhdessä oppiminen, osaamisen jakaminen ja kokemusten reflektointi on koko organisaation oppimisen perusta, jonka vuoksi vuorovaikutuksellisuuden tärkeyttä ei saa unohtaa. Kulloiseenkin tilanteeseen täytyy vain löytää sopivat työkalut vuorovaikutuksen ja oppimisen edistämiseksi.

Toteuttamalla valmennus monimuoto-opetuksena voidaan koulutuspäivistä rakentaa sekä ajallisesti, että pedagogisesti tehokkaampi kokonaisuus (Alamäki & Luukkonen 2002, 18). Aiheisiin johdattelevat ja siitä perusteet antava itseopiskelumateriaali suoritetaan verkko-oppimisympäristössä etukäteen, jolloin koulutuspäivien aikana päästään tehokkaammin itse asiaan. Valmennuksen nykyinen monimuoto-opetus koettiin toimivaksi käytännöksi. Kolmen lähipäivän ja niitä ennen ajoittuvan itseopiskelun suhdetta pidettiin sopivana. Lähipäiviä pidettiin erityisen tärkeinä motivoinnin ja vuorovaikutuksen kannalta. Asiat selkeytyivät siellä paremmin, kun kysymysten esittäminen ja keskustelu sujui jouhevammin. Verkko-opiskelu toimi hyödyllisenä oppimisen tukena. Harjoitustehtävät auttoivat hahmottamaan keskeisiä ja tärkeitä asioita ja koottu materiaali ja linkit Optimassa helpottivat itseopiskelua.

Pelkkään tekstiin perustuvan materiaalin nähdään tutkijoiden mukaan passivoivan oppijaa (Kiviniemi 2001, 81). Siksi Optimassa on lukemiston lisäksi monivalintatehtäviä aktivoimassa oppijoiden omaa ajatustyötä. Optimassa julkaistavissa luentomateriaaleissa on lisäksi käytetty havainnollistavia kuvia, tuoden materiaaliin myös visuaalista puolta. Tästä huolimatta materiaalia ja tehtäviä voisi edelleen hioa enemmän oppijaa aktivoivaksi. Materiaalia voisi myös rakentaa osaksi verkko-oppimisympäristöä liitteenä olevien PowerPoint-tiedostojen sijaan. Näin helpotettaisiin materiaalin luettavuutta. Verkko-oppimisympäristön sisältöä tulisi muutenkin järjestellä helpommin hahmotettavaksi siten, että jotkut sivut eivät olisi niin monien linkkien takana.

Opiskeluun käytettävän ajan lisäksi verkko-opiskeluun kaivattiin lisää motivointia ja vertaistukea. Yksi tapa lisätä tätä motivointia voisi olla kouluttajan aktiivisempi rooli verkko-oppimisympäristössä. Oppijoiden sitoutuminen verkko-opintoihin riippuu aina jossain määrin siitä, kuinka suurta panostusta he aistivat kouluttajiensa puolelta (Mäyrä, 2001, 33). Vertaistukea voisi järjestää halukkaille opintopiireillä, joka oli vastaajien itse antama idea. Pienryhmät voisivat kokoontua verkossa tai omalla työpaikalla, mikäli samasta yksiköstä opiskelee useampi samanaikaisesti.

## 6.2 Luotettavuuden arviointi

Termit validiteetti ja reliabiliteetti ovat enemmän kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyviä. Kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä sen sijaan on järkevämpää puhua analyysin arvioitavuudesta ja toistettavuudesta. Arvioitavuudella tarkoitetaan sitä kuinka hyvin lukija voi seurata opinnäytetyöntekijän päättelyä. Toistettavuuden edellytyksenä on yksiselitteiset analyysin luokittelu- ja tulkintasäännöt, joita noudatetaan johdonmukaisesti. (Uusitalo 2001, 82.) Arvioitavuutta ja toistettavuutta on pyritty tässä tutkimuksessa lisäämään avaamalla tutkimuksen ja tulosten analysoinnin vaiheet lukijalle.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei voida saavuttaa täysin objektiivista näkökulmaa, sillä esimerkiksi opinnäytetyöntekijän oma arvomaailma vaikuttaa väistämättäkin hänen tekemiin johtopäätöksiin ja tulkintoihin (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Opinnäytetyöntekijän suorittaessa analyysiä hän erittelee, luokittelee ja yhdistelee tiedonpalasia ja tässä prosessissa väkisinkin vaikuttaa hänen oma aiempi kokemus, tietämys ja maailmankuva (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 98). Opinnäytetyöntekijä voi pyrkiä objektiivisuuteen tunnistamalla oman subjektiivisuutensa, eli tiedostamalla omat aatteelliset lähtökohdat, arvot ja ennakko-oletukset, jotka saattavat vaikuttaa tutkimuksessa tehtäviin tulkintoihin (Eskola & Suoranta 2008, 17). Esittämällä omat työhypoteesinsa opinnäytetyöntekijä on pyrkinyt selkiyttämään lukijalle niitä lähtökohtia ja ennakko-odotuksia, joita hänellä oli tuloksien suhteen. Opinnäytetyöntekijän työsuhte toimeksiantajayritykseen on vaikuttanut siihen, että johtopäätöksistä on yritetty saada mahdollisimman käytännönläheiset. Näin pyrittiin saamaan konkreettisia asioita, joita voidaan toimeksiantajayrityksessä hyödyntää.

Haastattelun kyselyrunkoa, jota tässä tutkimuksessa käytettiin, ei ollut käytetty aikaisemmin tutkimuksen aineiston keräykseen. Näin ollen sen toimivuudesta ei voitu olla täysin varmoja. Kyselyn (Liite 4) toimivuus pyrittiin kuitenkin varmistamaan aiemmin mainituilla testihenkilöillä ja toimeksiantajan palautteella. Tästä huolimatta todettiin, että kysymyksiä olisi voinut vielä muokata. Kaikkien kysymysten asettelu olisi pitänyt olla sellainen, että se olisi kehottanut vastaamaan perustelujen kera. Nyt näin oli vain osassa kysymyksiä. Osin tästä syystä johtuen joihinkin kysymyksiin saatiin erittäin sup-

peita vastauksia. Myös kysymykset 7 ja 17 havaittiin liian samankaltaisiksi ja vastaukset kumpaankin kysymykseen olivat pitkälti samoja.

Aineiston keräyksessä käytetty Microsoft SharePoint Survey Tool osoittautui huonoksi työkaluksi avoimiin kysymyksiin vastaamiseksi siinä olevan aikakatkaisun johdosta. Aikakatkaisu esti vastauksien tallennuksen ja poisti lomakkeelle jo kirjoitetut vastaukset, mikäli vastaaminen kesti liian kauan. Kaksi informanttia ilmoitti opinnäytetyöntekijälle heidän vastauksensa epäonnistuneen, koska he olivat vastanneet kysymyksiin pitkän päivää ja tallentaessaan vastauksiaan saaneet virheilmoituksen aikakatkaisusta. Näin ollen ainakin kaksi vastausta jäi saamatta tämän ongelman takia. Ongelmilta olisi välttytty, mikäli opinnäytetyöntekijä olisi ollut jo etukäteen tietoinen työkalun aikakatkaisusta. Silloin opinnäytetyöntekijä olisi joko voinut antaa informanteille asiasta tiedon tai käyttää jotain toista työkalua vastausten keräämiseen.

Varmaa syytä siitä, miksi vastausprosentti jäi niin alhaiseksi, ei voida tietää. Yksi syy voi olla viikon vastausaika, joka on melko lyhyt. Varsinkin kun lomakehaastattelussa oli niin paljon avoimia kysymyksiä, olisi se vaatinut vastaajilta rauhallista hetkeä paneutua rauhassa kysymyksiin. Kuten tuloksissakin kävi ilmi, informanttien päivät ovat täynnä työkiireitä, joka hankaloittaa sopivan rauhallisen ajan löytymistä haastatteluun vastaamiseksi. Toinen syy on varmasti se, että osaa kohdejoukosta ei edes kiinnostanut osallistua opinnäytetyön tutkimukseen ja näin ollen he jättivät kokonaan vastaamatta.

Pienestä aineistosta ei voi tehdä suuria johtopäätöksiä ainakaan siinä mielessä, jossa klassinen tilastotiede asian ymmärtää. Lieberonin mukaan tämä johtuu siitä, että pienellä tapausmäärällä toimiva tutkija joutuu väkisininkin tekemään monia yksinkertaistavia oletuksia, jotka heikentävät johtopäätösten pätevyyttä. (Koskinen ym. 2005, 266.)

Vaikka annetuissa vastauksissa olikin havaittavissa joitakin yhtenäisiä teemoja, eivät ne välttämättä pidä enää paikkaansa tarkasteltaessa koko kohdejoukkoa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole yleistää tuloksia laajempaan kokonaisuuteen. Tutkimuksen yleistäminen olisi kuitenkin tärkeää siksi että se antaa tutkimukselle oikeutuksen varsinkin käytännöllisissä yhteyksissä. Lisäksi yleisempää tietoa pidetään yksinkertaisesti informatiivisempänä, kuin yksitapaistapauksia koskevaa tietoa. Tähän liittyykin yksi yleisimmistä laadullisen tutkimuksen kritiikeistä: pienestä havaintomäärästä

ei voi tehdä luotettavia yleistyksiä ja vain sellaiseen tietoon, joka pätee tilanteesta riippumatta, voi luottaa. (Koskinen ym. 2005, 263.)

### 6.3 Jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tutkimus vastasi tutkimuskysymyksiinsä, mutta samalla löytyi uusia mielenkiintoisia aiheita jatkotutkimusta varten. Ensinnäkin olisi hyödyllistä tutkia sitä miten toimeksiantajan mainittu uusi toimintatapa säännöllisen ajan löytämiseksi itsensä kehittämiseen on vaikuttanut valmennukselle osallistuneiden kokemuksiin sopivan ajan löytämiseksi itseopiskelulle.

Voisi olla myös mielenkiintoista tutkia työntekijöiden verkko-opiskelun järjestämistä sen tehokkuuden kannalta. Onko oppimisen kannalta tehokkaampaa suorittaa koulutuksiin liittyvää itseopiskelua kotona vai työpaikalla, vai onko tällä edes mitään merkitystä? Tätä voidaan tutkia jos tulevaisuudessa valmennukseen osallistujilla on aikaa itseopiskeluun myös työaikanaan.

Toimeksiantajalla on myös muita koulutuskokonaisuuksia, jotka toteutetaan samoin monimuoto-opetuksena. Osa koulutuksesta on samassa verkko-oppimisympäristössä tapahtuvaa itseopiskelua ja lisäksi yhteisiä lähipäiviä. Valmennuksen rakenne verkossa, oppimistehtävät ja lähipäivät ovat kuitenkin erilaiset. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen voisi tehdä myös näistä muista koulutuskokonaisuuksista.

Verkossa tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyen voisi olla erittäin mielenkiintoista tutkia sitä, kuinka aiempi käyttökokemus esimerkiksi sosiaalisesta mediasta vaikuttaa kykyyn yhteisölliseen oppimiseen verkossa. Ajatuksena tässä on se, että nuorempi sukupolvi on oppinut verkonkäytön täysin eri asteella, kuin varttuneempi väki. Muun muassa Facebookin ja YouTuben myötä nuorten taidot luoda verkostoja ja käydä vuorovaikutusta Internetin välityksellä ovat kehittyneet suurin harppauksin. ”Hektisessä mediamailmassa kasvanut nuori ei välttämättä jaksakaan keskittyneesti parin tunnin luennolla koko päivän kestävästä seminaarista puhumattakaan, vaan hän kaipaakin mahdollisuutta oma-aloitteeseen mielekkääseen tekemiseen ja vuorovaikutukseen (Kalliala 2002, 32).”

## Lähteet

Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1993. Objektista subjektiksi. Teoksessa: Hein, I. & Larna, R. (toim.) *Lähellä, kaukana, yksin, yhdessä : näkökulmia monimuoto-opetukseen*. s. 41-52. Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Alamäki, A. & Luukkonen, J. 2002. *eLearning – Osaamisen kehittämisen digitaaliset keinot: strategia, sisällöntuotanto, teknologia ja käyttöönotto*. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Argyris, C. 1999. *On Organizational Learning*. Second Edition. Blackwell Publishing Ltd.

Arvaja, M. & Mäkitalo-Siegl, K. 2006. Yhteisöllisen oppimisen kognitiiviset, sosiaaliset ja kontekstuaaliset tekijät: verkkovuorovaikutuksen näkökulma. Teoksessa: Järvelä, S. Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.) *Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö*. s. 125-146. WSOY. Helsinki.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Vastapaino. Tampere.

Finanssialan Keskusliitto. 2011. Sijoituspalvelualan tutkintojen vaatimukset - Tutkintojen perusteet, rakenne ja vaatimukset. Luettavissa:  
[http://www.sijoittajapalvelin.net/pdf/Tutkinnot\\_Opintovaatimukset\\_2011\\_FINAL.pdf](http://www.sijoittajapalvelin.net/pdf/Tutkinnot_Opintovaatimukset_2011_FINAL.pdf). Luettu 2.5.2011

Fontana, A. & Frey, J. H. 2000. Interviewing. The Art of Science. Teoksessa: Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. s. 361-376. Sage Publications. Thousand Oaks.

Hakkarainen, K. 2001. Aikuisen oppiminen verkossa. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) *Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena*. s. 16-52. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Hein, I. Ihanainen, P. & Nieminen, J. 2000. Tunne verkko. OTE - opetus & teknologia 1/2000, s. 5-8. Opetushallitus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Järvelä, S. & Häkkinen, P. 2003. The Levels of web-based discussions: Using Perspective-Taking Theory as an Analytical Tool. Teoksessa: van Oostendorp, H. (toim.) Cognition in a Digital World. s. 67-84. Lawrence Erlbaum. New Jersey.

Järvinen, A. Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WSOY. Helsinki.

Kairamo, A-K. 2009. Verkko-opetuksen suunnittelu. Teknillisen korkeakoulun koulutuskeskus Dipoli. Luettavissa: <http://opetuki2.tkk.fi/p/tievie/rooli.php?p=rooli> Luettu: 14.3.2011

Kalliala, E. 2002. Verkko-opettamisen käsikirja. Finn Lectura. Helsinki.

Kangaslampi, V. 2001. Ammatillinen multimediaoppimisympäristö. Teoksessa: Haasio, A. & Piukkula, J. (toim.) Oppiminen verkossa. s. 45-63. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Keränen, V. & Penttinen, J. 2007. Verkko-oppimateriaalin tuottajan opas. Docendo. Jyväskylä.



Kiviniemi, K. 2001. Autonomian ja ohjauksen suhde verkko-opetuksessa. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. s. 74-97. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Koskinen, I. Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Vastapaino. Tampere.

Lehto, T. & Terva, J. 2001. Verkot ja yhteisöllisyyden kehittyminen: merkitys aikuis-koulutukselle. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. s. 98-116. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Lifländer, V-P. 1999. Verkko-oppiminen: yhteistoiminnallinen projektioppiminen verkossa. Edita. Helsinki.

Manninen, J. 2000. Kurssikoulutuksesta oppimisympäristöihin - Aikuiskoulutuskäytäntöjen kehityslinjoja. Teoksessa: Matikainen, J. & Manninen, J. (toim.) Aikuiskoulutus verkossa. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. s. 29-42. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki.

Manninen, J. 2001. Verkko aikuisen oppimisympäristönä. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. s. 53-73. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Marttunen, M. & Laurinen, L. 2001. Vuorovaikutusta verkossa ja suullisesti - yhteisöllisen argumentoinnin ja kriittisen ajattelun edistäminen. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. s. 152-176. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Met-help Ky. Helsinki.

- Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Mäkelä, K. 1998. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. s. 42-61. Gaudeamus. Helsinki.
- Mäki, J. 2010. Verkkokoulutuksen nykytila ja kehittäminen OP-Pohjola-ryhmässä. Opinnäytetyö. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.
- Mäyrä, F. 2001. Verkkoympäristö ja oppimisen kulttuuri. Teoksessa: Haasio, A. & Piukkula, J. (toim.) Oppiminen verkossa. s. 23-45. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.
- Nevgi, A. & Tirri, K. 2001. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko-opiskelussa. Teoksessa: Sallila, P. & Kalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. s. 117-151. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.
- Otala, L. 2004. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Viides painos. EKONOMIA-kirjasarja. WSOY. Helsinki.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOYpro. Helsinki.
- Paakkanen, T. 2008. Verkkokoulutuksen kehittäminen organisaatiossa. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Enterprise Adviser –kirjasarja nro 11. Kauppakaari Oyj. Helsinki.
- Robson, C. 1995. Real world research. A resource for social scientists and practitioner-researchers. Blackwell. Oxford.

Pantzar, E. 2001. Oppimisteoreettisia näkökulmia verkkoperustaisten oppimisympäristöjen suunnitteluun. Teoksessa: Haasio, A. & Piukkula, J. (toim.) Oppiminen verkossa. s. 105-133. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto (pdf-verkkojulkaisu). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). Tampere. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 18.10.2010.

Tirronen, H. 2001. Verkot ja pedagogiikka. Teoksessa: Haasio, A. & Piukkula, J. (toim.) Oppiminen verkossa. s. 63-89. BTJ Kirjastopalvelu Oy. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma – Johdatus tutkielman maailmaan. 1.-7. painos. WSOY. Helsinki.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Kolmas painos. Inforviestintä Oy. Helsinki.

Wilson, B. G. 1996. Introduction: What Is a Constructivist Learning Environment. Teoksessa: Wilson, B. G. (ed.) Constructivist Learning Environments: Case Studies in Instructional Design. s. 3-10. Educational Technology Publications, Inc. New Jersey.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hyvä vastaanottaja

Työskentelen Henkilöstöpalveluissa koulutusjärjestelyiden parissa. Työni ohella suoritan ammattikorkeakoulututkintoa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa. Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhöni, joka käsittelee verkko-oppimisympäristö Optiman käyttöä henkilöstökoulutuksissa. Kyselyn ja opinnäytetyön tuloksia tullaan hyödyntämään [REDACTED] uusien koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kyselyllä kartoitetaan mielipiteitä ja kokemuksia verkko-opiskelusta Sijoituspalveluiden perusteet –valmennukseen osallistuneilta henkilöiltä. Tavoitteena on selvittää miten opiskelijat ovat kokeneet verkko-opiskelun, millaisin keinoin verkko-opiskelua voidaan parantaa ja miten Optimaa voitaisiin paremmin hyödyntää henkilöstökoulutuksessa.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia. Vastaamalla annat arvokkaan panoksesi verkko-opiskelun kehittämiseen [REDACTED] ja samalla autat minua opinnäytetyöni tekemisessä. Kysely on lähetetty vain Sijoituspalveluiden perusteet 12 ja 13 valmennusten osallistujille. Vastaajien pienestä määrästä johtuen jokainen vastaus on tärkeä.

Vastaukset käsitellään nimettöminä, eivätkä kenenkään yksittäiset tiedot paljastu.

Kyselyyn vastaamaan pääset tästä linkistä.

Vastaathan kyselyyn viimeistään perjantaina 15.4.2011!

Vastaan mielelläni kysymyksiisi koskien kyselyä tai opinnäytetyötäni.

Suuret kiitokset jo etukäteen vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin

Janne Kytölä

## Liite 2. Ensimmäinen muistutuskirje

Hyvä vastaanottaja

Sait viime viikolla pyynnön osallistua verkko-opiskelua Sijoituspalveluiden perusteet -valmennuksella tutkivaan kyselyyn.

Kiitos panoksestasi mikäli olet jo vastannut kyselyyn! Jos et vielä ole vastannut pyydän sinua käyttämään hetken kyselyn parissa. Vastaajien pienestä määrästä johtuen jokainen vastaus on tärkeä!

Vastaamalla voit vaikuttaa [REDACTED] tuleviin verkko-opiskelua käyttäviin kursseihin ja samalla annat arvokkaan apusi minun opinnäytetyöni valmistumiselle.

Vastaukset käsitellään nimettöminä, eivätkä kenenkään yksittäiset tiedot paljastu.

Kyselyyn vastaamaan pääset tästä linkistä.

*Vastaathan kyselyyn viimeistään perjantaina 15.4.2011!*

Vastaan mielelläni kysymyksiisi koskien kyselyä tai opinnäytetyötäni.

Suuret kiitokset jo etukäteen vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin  
Janne Kytölä

### **Liite 3. Toinen muistutuskirje**

Hyvä vastaanottaja

Pyydän vielä panostustasi verkko-opiskelua Sijoituspalveluiden perusteet - valmennuksella tutkivaan kyselyyn!

Vastata voit vielä perjantaina 15.4.2011.

Vastauksesi on erittäin arvokas opinnäytetyöni aineiston kannalta. Lisäksi voit vaikuttaa [REDACTED] tuleviin verkko-opiskelua käyttäviin kursseihin.

Vastaukset käsitellään nimettöminä, eivätkä kenenkään yksittäiset tiedot paljastu.

Kyselyyn vastaamaan pääset tästä linkistä.

Vastaan mielelläni kysymyksiisi koskien kyselyä tai opinnäytetyötäni.

Suuret kiitokset jo etukäteen vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin

Janne Kytölä

## Liite 4. Kysely

### Verkko-opiskelu Sijoituspalveluiden perusteet -valmennuksella

Pyri vastaamaan kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja kattavasti. Suuret kiitokset avustasi!

1. Ikä? (*alle 29, 30-39, 40-49, yli 50*)
2. Alue? (*Etelä-Suomi, Itä-Suomi, Länsi-Suomi, Sisä-Suomi, Pohjois-Suomi*)
3. Kuinka kiinnostavaksi koit Sijoituspalveluiden perusteet -valmennuskokonaisuuden? (1= ei lainkaan kiinnostava; 5= erittäin kiinnostava)
4. Miten toimivaksi arvioisit monimuoto-opetuksen tällä valmennuksella? (1= ei lainkaan toimiva; 5= erittäin toimiva)

### Oma opiskelu valmennuksen aikana

5. Kuinka selvästi valmennuksen oppimistavoitteet oli esitetty?
6. Kuinka järjestit itsellesi opiskeluaikaa etätehtäviin, esim. opiskelitko vain töissä vai myös kotona? Miten koit sopivan ajan löytymisen?
7. Millaisiksi koit verkossa olevat harjoitustehtävät? Oliko niistä sinulle hyötyä? Miten tehtävistä saisi hyödyllisempiä?
8. Minkälaisia etuja koet verkko-opiskelussa olevan?
9. Minkälaisia puutteita koet verkko-opiskelussa olevan?
10. Pidätkö verkko-opiskelua vai lähipäivää parempana tapana oppia? Miksi?

### Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus

11. Miten hyödynsit Optimassa olevaa keskustelualueita valmennuksen aikana? Koitko sen hyödyllisenä?
12. Onko mielestäsi helpompaa keskustella ja perustella mielipiteitään kasvotusten vai verkossa? Miksi näin?
13. Kuinka tärkeäksi koet mahdollisuuden oppia yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa, esim. keskustelupalstojen avulla? Kaipaisitko myös muita kommunikointivälineitä verkkoon, esim. chat?
14. Millaisena kokisit oppimisen kannalta opiskelijoiden välisen vertaisarvioinnin ja palautteenannon muiden opiskelijoiden töistä?
15. Minkälaista tukea tai kannustusta kaipaisit verkko-opiskeluun, esim. kouluttajan, muiden opiskelijoiden tai esimiehen taholta?

### Opiskelu Optimassa

16. Kuinka helppokäyttöiseksi koet Optiman käytön? Mikä on erityisesti hyvää? Entä mitä erityisesti pitäisi parantaa?
17. Mitä mieltä olet Optimassa olleesta opiskelumateriaalista?
18. Olisiko jokin asia saanut sinut käyttämään Optimaa aktiivisemmin?
19. Millaisena koit valmennuksen toteutuksen osittain itseopiskeluna verkossa ja osittain lähipäivillä? Olisiko jompaakumpaa pitänyt painottaa enemmän?
20. Oletko palannut Optimaan kertaamaan opiskelemiasi asioita vielä valmennuksen jälkeen? Koetko mahdollisuuden tarpeelliseksi?